

Für das Nachschlagewerk!	Nein
Für die Fachpresse!	Nein
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 236/74

Urteil des BAG vom 2. Oktober 1975

LAG Hamm



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



2 AZR 236/74

1 Sa 31/74 Hamm

Verkündet am
2. Oktober 1975

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 2. Oktober 1975 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht und Roeper sowie die ehrenamtlichen Richter Wirtz und Sickert für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 3. April 1974
- 1 Sa 31/74 - wird zurückgewiesen.

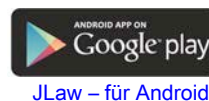
Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger, 1921 geboren, ist seit 1935 bei der Beklagten bzw. ihren Rechtsvorgängerinnen auf der Schachtanlage H tätig gewesen, zuletzt etwa zehn Jahre als Fahrsteiger unter Tage. Im Zuge der Rationalisierung und Einschränkung der Kohleförderung führte die Beklagte mit Wirkung vom 5. Januar 1974 die Schachtanlagen H und Z zum Verbund. In diesem Zusammenhang und dem dadurch verursachten Wegfall von Arbeitsplätzen kündigte die Beklagte etwa 440 Arbeitnehmern, darunter etwa 40 Angestellten. Die Beklagte wählte die zu Kündigenden im Zusammenwirken mit dem Betriebsrat der Schachtanlage H aus. In erster Linie hat sie den Belegschaftsmitgliedern gekündigt, die nach Lebensalter und Betriebszugehörigkeit am ehesten und weitestgehend Anpassungsgeld bzw. Knappschaftsausgleichsleistungen erhalten würden.

Die Beklagte kündigte dem Kläger mit einem ihm am 14. Juni 1973 zugegangenen Schreiben zum 31. Dezember 1973. Nach diesem Schreiben sollte der Kläger bis zur Gewährung der Knappschaftsausgleichsleistungen, voraussichtlich bis zur Vollendung seines 55. Lebensjahres, das nach den Richtlinien der Bundesregierung vorgesehene Anpassungsgeld, dazu einen betrieblichen Zuschuß zum Anpassungsgeld erhalten und außerdem eine Betriebsabfindung in Höhe von vier Monatsgehältern.

Der Kläger hat behauptet, er habe der Beklagten durch eine von ihm gemachte Erfindung einen erheblichen Vorteil verschafft. Ihm sei in diesem Zusammenhang zugesagt worden, er habe einen gesicherten Arbeitsplatz. Ihm hätte daher bei Rationalisierungsmaßnahmen nicht, jedenfalls nicht in erster Linie, gekündigt werden können. Der Kläger beruft sich ferner auf seine 38-jährige Betriebszugehörigkeit und meint, die Kündigung sei sozialwidrig. Er hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung nicht aufgelöst worden sei. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen und vorgetragen, die Kündigung sei durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt, nämlich durch Personaleinschränkungen im

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 3 -

Zusammenhang mit dem Verbund der Anlagen H und Z

Arbeits- und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Feststellungsantrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat keinen Erfolg.

I. Auf Zusagen der Beklagten im Zusammenhang mit einer Erfindung des Klägers, aus der für die Beklagte Vorteile entstanden seien, kann sich der Kläger nicht berufen. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit festgestellt, dem Kläger seien nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme keine Zusicherungen für eine bevorzugte Behandlung bei zukünftig notwendigen Entlassungen gemacht worden. An diese Feststellung ist der Senat nach § 561 Abs. 2 ZPO gebunden; Verfahrensrügen hat der Kläger insoweit nicht erhoben.

II. Die Kündigung ist nicht sozialwidrig (§ 1 KSchG).

1. Das Landesarbeitsgericht hält die Kündigung für betriebsbedingt und hat in diesem Zusammenhang festgestellt, die allgemeine Situation im Bergbau bei der Zusammenlegung und Stilllegung von Zechen sei gerichtsbekannt. Sie führe zum Wegfall von zahlreichen Arbeitsplätzen, sei es dadurch, daß die Tätigkeit eines bestimmten Arbeitsplatzes ganz entfalle, sei es, daß sie eingeschränkt und anders aufgeteilt werde, wie es nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme für den Arbeitsplatz des Klägers zutreffe. Wenn die Beklagte es für zweckmäßig gehalten habe, auf der stillzulegenden Zeche weniger Fahrsteiger zu beschäftigen als bisher, dann könne diese Maßnahme auf ihre Zweckmäßigkeit gerichtlich nicht nachgeprüft werden, es sei denn, daß sie ganz offensichtlich sachwidrig oder etwa nur zum Zweck vorgenommen sei, um mißliebige Arbeitnehmer entlassen zu können. Derartige habe der Kläger nicht behauptet.

2. Diese Ausführungen sind aus Rechtsgründen nicht zu bean-



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

- 8 -

Von dieser Lage dürfte auch die Bundesregierung ausgegangen sein bei den Richtlinien für die Gewährung von Anpassungsgeld an Arbeitnehmer des Steinkohlenbergbaus vom 13. Dezember 1971 (Bundesanzeiger Nr. 233 vom 15. Dezember 1971). In diesen Richtlinien ist nämlich bestimmt, daß Anpassungsgeld nur gewährt wird, wenn der Arbeitnehmer erstens aus Anlaß einer Stilllegungs- oder Rationalisierungsmaßnahme zum oder nach dem 30. Juli 1971 aber vor dem 1. Januar 1976 aus Gründen entlassen worden ist, die nicht in seiner Person liegen, und zweitens Knappschaftsruhegeld, Knappschaftsausgleichsleistung usw. in längstens fünf Jahren - vom Tag der Entlassung an gerechnet - erhalten wird. Aus dieser Kopplung von Anpassungsgeld an Kündigungen aus Rationalisierungsgründen im Zusammenhang mit Stilllegungsmaßnahmen und Knappschaftsausgleichsleistung, die vom 55. Lebensjahr an bezogen werden kann, folgt, daß an Kündigungen von vorwiegend älteren Arbeitnehmern gedacht worden ist, denen dann Anpassungsgeld zusätzlich gewährt werden soll.

Von einer derartigen Interessenabwägung sind auch die Beklagte und deren Betriebsrat ausgegangen bei dem Sozialplan, der in Form einer Betriebsvereinbarung vom 18. Mai 1973 aufgestellt worden ist. Im ersten Teil "Abfindungsgeld" sind inhaltlich die Regeln, nach denen Anpassungsgeld nach den Richtlinien über die Gewährung von Anpassungsgeld vom 13. Dezember 1971 aaO gezahlt werden kann, wiederholt worden.

Aus der aufgezeigten Tendenz, die Versorgungsleistungen in den Vordergrund zu stellen bei der sozialen Auswahl und der Tatsache, daß ältere Arbeitnehmer regelmäßig höhere Versorgungsleistungen zu erwarten haben, ist das Prinzip des Landesarbeitsgerichts, ebenfalls die höhere Versorgung bei der sozialen Auswahl in den Vordergrund zu rücken, revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

5. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, der Kläger habe nicht substantiiert vorgetragen, die von ihm wegen der sozialen Auswahl genannten Steiger M und Z seien sozial besser gestellt als der Kläger.



- 9 -

- 4 -

standen. Soweit das angefochtene Urteil auf der Anwendung des § 1 KSchG beruht, ist es in der Revisionsinstanz nur beschränkt nachprüfbar. Das Revisionsgericht kann nur prüfen, ob der richtige rechtliche Maßstab angewandt und bei der Interessenabwägung der Sachverhalt vollständig und erschöpfend beurteilt worden ist (ständige Rechtsprechung des Senats vgl. BAG 1, 99 = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG und AP Nr. 71 zu § 1 KSchG). Inso- weit sind Rechtsfehler nicht erkennbar.

Selbst wenn man das Vorbringen des Klägers, die Beklagte habe unnötig viele Kündigungen ausgesprochen, nur um die Stilllegungsprämie zu erhalten, dahin wertet, die Rationali- sierungsmaßnahmen seien offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich erfolgt, so greift diese Rüge nicht durch.

a) Der Kläger rügt erfolglos, das Landesarbeitsgericht habe ihm vorgeworfen, er habe nicht nachgewiesen, daß es für die Erlangung der Stilllegungsprämie darauf ankomme, wieviel Arbeitnehmer entlassen worden seien. Das Landesarbeitsgericht habe insoweit einen Beweisantrag des Klägers ohne Begründung übergangen.

aa) Entgegen der Revision hat das Landesarbeitsgericht diesen Beweisantrag beschieden. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit nämlich ausgeführt, dieses Vorbringen des Klägers - die Stilllegungsprämie sei abhängig von der Anzahl der zu entlassen- den Arbeitnehmer und aus diesem Grunde sei von der Beklagten unverhältnismäßig vielen Arbeitnehmern gekündigt worden - sei nicht schlüssig. Es komme nicht auf die mehr oder weniger große Anzahl der insgesamt zu entlassenden Bergleute an, sondern allein darauf, inwieweit die Entlassung von Fahrstei- gern (wie der Kläger) erforderlich gewesen sei. Die Zahl der zu entlassenden Fahrsteiger sei im Verhältnis zur Gesamtzahl der zu entlassenden Bergarbeiter so gering, daß es schon des- halb für die Gewährung einer Stilllegungsprämie nicht auf die Anzahl der zu entlassenden Fahrsteiger ankommen könne.

bb) Das Landesarbeitsgericht fährt dann allerdings fort, "außerdem hat der Kläger nicht nachgewiesen, daß es für die

Erlangung der Stilllegungsprämie überhaupt ankommen kommt,



Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

- 5 -

- 6 -

1973 erhöht worden ist." Für die Berechtigung der am 14. Juni 1973 zugegangenen Kündigung kommt es nur auf die Tatsachen an, die bis zu jenem Zeitpunkt eingetreten sind und nicht auf Überlegungen vom November 1973. Maßgebender Zeitpunkt für die Beurteilung einer Kündigung ist nicht etwa der Zeitpunkt des Ablaufs der Kündigungsfrist oder der letzten mündlichen Verhandlung, sondern der Zugang der Kündigung (so ständige Rechtsprechung des Senats, vgl. BAG 23, 371 = AP Nr. 83 zu § 1 KSchG, BAG 9, 131 = AP Nr. 7 zu § 7 KSchG und BAG 20, 345 = AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Krankheit sowie Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 1 Anm. 154).

3. Die Kündigung ist auch nicht deshalb unwirksam, weil soziale Belange bei der Auswahl des Klägers nicht ausreichend berücksichtigt worden seien.

Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, es könne nicht beanstandet werden und werde auch im Grunde vom Kläger nicht angegriffen, daß die Beklagte in erster Linie solche Arbeitnehmer zur Entlassung ausgewählt habe, deren Versorgung insgesamt am besten gesichert sei. Eine solche bessere Versorgung sei unter den gegebenen Verhältnissen regelmäßig für die Arbeitnehmer mit langer Betriebszugehörigkeit und höherem Lebensalter eher gesichert als bei jüngeren und kürzer beschäftigten Arbeitnehmern. Daher falle gerade der sonst zu beachtende Gesichtspunkt längerer Betriebszugehörigkeit und höheren Lebensalters im vorliegenden Fall nicht entscheidend ins Gewicht. Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts muß deshalb der Gesichtspunkt der besseren Versorgung den Vorrang vor dem sonst ebenfalls bedeutsamen Umstand haben, daß jüngere Kräfte in der Regel nach einer Entlassung leichter einen neuen Arbeitsplatz finden als ältere: Die Härte, welche die Entlassung eines älteren Arbeitnehmers nach langer Betriebszugehörigkeit naturgemäß mit sich bringt, werde durch die ihm zustehende Versorgungsleistung gemildert und sei geringer zu veranschlagen als die Härte der Entlassung eines jüngeren Arbeitnehmers, der erheblich weniger oder gar keine Versorgungsleistung erhalte und überdies gerade im Bergbau auch

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a und 87b ArbZG geschützt.



- 7 -

- 5 -

wieviel Arbeitnehmer entlassen werden. Nach dem unwidersprochenen Vortrag der Beklagten ist vielmehr Voraussetzung für die Gewährung der Stilllegungsprämie nicht die Entlassung einer bestimmten Zahl von Arbeitern, sondern die Stilllegung von technischen Kapazitäten."

Auf diese zweite Erwägung des Landesarbeitsgerichts, der Kläger habe nicht nachgewiesen, daß für die Erlangung der Stilllegungsprämie die Zahl der entlassenen Arbeitnehmer maßgebend sei, kommt es jedoch nicht an. Die Frage, ob Stilllegungsprämien gewährt werden wegen Kapazitätsstilllegungen oder wegen Entlassung einer bestimmten Anzahl von Arbeitnehmern, ist nämlich eine Rechtsfrage und Rechtsfragen sind nicht beweisbedürftig.

Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, daß der Beklagten Prämien nicht gewährt werden für Entlassungen einer bestimmten Zahl von Arbeitnehmern, sondern für die Stilllegung von technischen Kapazitäten. Dies ergibt sich aus dem Gesetz zur Förderung der Rationalisierung im Steinkohlenbergbau vom 29. Juli 1963 in der Fassung vom 24. August 1965 (BGBl. I S. 911). Nach §§ 16 und 17 dieses Gesetzes werden Prämien gewährt abhängig von Kapazitätsstilllegungen und nicht nach der Zahl der entlassenen Arbeitnehmer. Entsprechendes ergibt sich aus den Richtlinien über die Gewährung von Prämien für die Stilllegung von Steinkohlenbergwerken und die Veräußerung von Grundstücken aus Bergbaubesitz vom 22. März 1967 (Bundesanzeiger 1967 Nr. 59 S. 10). Auch aus diesen Richtlinien folgt, daß Prämien gewährt werden wegen Stilllegung von Steinkohlenbergwerken, die zu Kapazitätseinschränkungen führen und nicht wegen einer bestimmten Zahl von entlassenen Arbeitnehmern. Sowohl wegen des Grundes als auch wegen der Höhe der Prämie wird nirgends abgestellt auf die Zahl der Personalentlassungen.

b) Ohne Erfolg rügt der Kläger ferner, "daß die Belegschaft, die Arbeiten im Stillstandsbereich ausführen soll, gegenüber der ursprünglichen Planung im November



- 7 -

im jüngeren Lebensalter schwerlich eine gleichartige Beschäftigung mehr finden werde. Auch der Umstand, daß der Kläger nach seiner in der letzten mündlichen Verhandlung vorgetragenen Behauptung, weniger AT-Jahre habe als andere nicht entlassene Fahrsteiger, könne nicht dazu führen, die soziale Auswahl, welche die Beklagte im Benehmen mit dem Betriebsrat getroffen habe, als unrichtig anzusehen. Zumindest hätte der Kläger zahlenmäßig dartun müssen, daß er insgesamt der Höhe nach wesentlich schlechter gestellt sei als die von ihm angeführten Steiger. Auf zahlenmäßig geringe Unterschiede könne es nicht ankommen.

4. Diese Ausführungen sind revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

Die Auswahlentscheidung eines Arbeitgebers ist von den Arbeitsgerichten zwar nicht nur dahin zu prüfen, ob der Arbeitgeber bei der Auswahl seinen Ermessens- oder Beurteilungsspielraum überschritten hat. Die Tatsachen-gerichte haben vielmehr die Frage der richtigen sozialen Auswahl unter Berücksichtigung aller vernünftigerweise in Betracht zu ziehenden einzelnen Umstände zu prüfen (vgl. BAG 16, 149 = AP Nr. 15 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung). Der Begriff der ausreichenden Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte ist jedoch ein unbestimmter Rechtsbegriff; daraus folgt, daß die Anwendung dieses Begriffs durch das Berufungsgericht nur einer beschränkten revisionsgerichtlichen Nachprüfung unterworfen ist (vgl. BAG aaO).

Dieser beschränkten Nachprüfung halten die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts stand: Das Landesarbeitsgericht hat nicht verkannt, sondern ausdrücklich darauf hingewiesen, daß anders als sonst üblich unter den hier vorliegenden besonderen Verhältnissen die längere Betriebszugehörigkeit und das höhere Lebensalter nicht zugunsten der gekündigten Arbeitnehmer ins Gewicht fielen, weil der Gesichtspunkt der besseren Versorgung vorrangig sei. Auch jüngere Bergleute hätten nämlich erhebliche Schwierigkeiten, eine gleichartige Beschäftigung im erlernten Beruf zu finden.



- 9 -

Auch das ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Der Kläger hätte insoweit nämlich vortragen müssen, daß er insgesamt hinsichtlich seiner Bezüge nach der Kündigung wesentlich schlechter gestellt sein werde als diese beiden Steiger, und er hätte darüber hinaus auch die vergleichbare übrige soziale Belastung dieser anderen Fahrsteiger im Verhältnis zu seiner eigenen Belastung schildern müssen. Dies hat der Kläger nicht getan. Er ist jedoch insoweit darlegungs- und beweisbelastet (§ 1 Abs. 3 letzter Satz KSchG und BAG AP Nr. 26 zu § 1 KSchG, ferner Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 1 Anm. 151).

Mißverständlich mag zwar der von der Revision gerügte Satz des Urteils sein, der Vorwurf einer unrichtigen sozialen Auswahl sei bereits widerlegt, wenn sich die Beklagte sorgfältig bemüht habe, die soziale Auswahl richtig zu treffen. Insoweit handelt es sich jedoch nur um eine Hilferwägung, auf der das Urteil nicht beruht.

6. Die übrigen Rügen der Revision greifen ebenfalls nicht durch:

a) Es kann dahingestellt bleiben, ob das Landesarbeitsgericht zu Recht Fragen des Klägers an den Zeugen N als verspätet zurückweisen durfte. Das Landesarbeitsgericht hat das Vorbringen des Klägers insoweit nicht nur als verspätet unberücksichtigt gelassen, sondern alternativ darauf abgestellt, dieses Vorbringen sei sachlich nicht erheblich. Das Landesarbeitsgericht hat nämlich ausgeführt: "Der Kläger hätte rechtzeitig zahlenmäßig dartun müssen, um wieviel er über den Bochumer Verband weniger erhält als die nicht entlassenen Fahrsteiger mit mehr AT-Jahren, ferner daß er insgesamt der Höhe nach wesentlich schlechter gestellt sei als die von ihm angeführten Steiger mit mehr AT-Jahren." Auf diese Weise hat das Landesarbeitsgericht zu Recht darauf hingewiesen, der entsprechende Sachvortrag des Klägers sei unsubstantiiert und aus diesem Grunde nicht zu berücksichtigen. Darlegungsbelastet wegen der sozialen Auswahl ist nämlich der Kläger (§ 1 Abs. 3 letzter Satz KSchG und BAG AP Nr. 26 zu § 1 KSchG).



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



- 10 -

b) Abgesehen von diesen Erwägungen rügt der Kläger zu Unrecht eine Verletzung des § 397 ZPO mit der Begründung, das Landesarbeitsgericht habe übersehen, daß der Kläger dem Zeugen N entsprechende Fragen stellen durfte. Entscheidend ist nicht, ob der Kläger Fragen stellen durfte, sondern ob der Kläger ein entsprechendes "Verlangen" (vgl. § 397 Abs. 2 ZPO) geäußert hat. Dies hat er selbst nicht vorgetragen und auch aus dem Protokoll ist dies nicht ersichtlich.

c) Die auf § 139 ZPO gestützte Rüge, das Landesarbeitsgericht habe unterlassen, den Zeugen N nach der Höhe der Versorgungsbezüge der anderen anpassungsgeldberechtigten Fahrsteiger zu stellen, ist unzulässig. Der Kläger hat nicht vorgetragen, was das Gericht im einzelnen hätte fragen müssen und was dann auf Befragen der Zeuge N bekundet hätte (BAG 13, 340 [344] = AP Nr. 37 zu § 233 ZPO).

d) Die im gleichen Zusammenhang auf Verletzung des § 396 ZPO gestützte Rüge ist ebenfalls unzulässig. Dem Kläger hätte es freigestanden, nach § 397 Abs. 2 ZPO selbst zu verlangen, Fragen und Vorhaltungen an den Zeugen zu richten (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 19 HAG). Außerdem hat die Revision nicht vorgetragen, was im einzelnen hätte gefragt werden müssen und was geantwortet worden wäre. Nur aus diesem Vorbringen ließe sich prüfen, ob das Urteil etwa auf Verletzung des § 396 ZPO beruht.

e) Ohne Erfolg rügt der Kläger, das Landesarbeitsgericht habe sich nicht zu seinem Beweisantrag geäußert, "eine Auskunft bei der Ruhrkohle AG bzw. beim Bochumer Verband darüber einzuholen, wer von den drei Fahrsteigern M, Z und dem Kläger sich im Hinblick auf seine AT-Jahre besser stehe." Das Gericht habe einen Beweisantrag übergangen, den es als zweckmäßig anerkannt habe.

Das Landesarbeitsgericht hat sich - entgegen der Ansicht der Revision - zu diesem Beweisantrag geäußert. Es hat diese Behauptung des Klägers im Zusammenhang gesehen mit der Frage



- 11 -

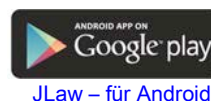
der sozialen Auswahl und das Vorbringen des Klägers insoweit als unsubstantiiert zurückgewiesen. Der Kläger hätte nämlich im einzelnen Behauptungen aufstellen müssen, inwieweit die anderen nach seiner Ansicht vergleichbaren Steiger besser gestellt worden seien als er und erst dann diese Behauptung unter Beweis stellen können, etwa auch durch den Antrag, eine Auskunft bei der Ruhrkohle AG einzuholen. Die Frage des Klägers, wer von drei Steigern besser gestellt sei, zwei andere oder der Kläger, enthält aber keine substantiierte Behauptung, sondern stellt einen Ausforschungsbeweis dar. Der Kläger hat nicht eine substantiierte Behauptung aufgestellt, sondern will die Auskunft einholen, um erst gestützt auf diese Auskunft sein Vorbringen zu substantiieren. Dies ist unzulässig (vgl. Baumbach-Hartmann, 34. Aufl., § 282 ZPO Anm. 2).

f) Das Vorbringen des Klägers, unverständlich sei die Feststellung des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte habe den Kläger nicht in den sog. Stillstandsbereich versetzen können, weil nach der Aussage des Zeugen N dort jüngere Fahrsteiger mit geringerer Betriebszugehörigkeit weiter beschäftigt würden, die weniger an Versorgungsleistung zu erwarten hätten bzw. später in den Genuß der KAL kämen, richtet sich nicht etwa gegen die Betriebsbedingtheit der Kündigung, sondern gehört zum Thema "soziale Auswahl". Nur wenn der Kläger die Weiterbeschäftigung auf einem noch freien Arbeitsplatz verlangt, geht es um die Frage der Betriebsbedingtheit. Begehrt er auf einem von einem anderen Arbeitnehmer bereits besetzten Arbeitsplatz zu arbeiten, geht es um die Frage der sozialen Auswahl (vgl. Meisel in seiner Anmerkung II 2 a, Bl. 747 R unten zu AP Nr. 22 § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung). Daß der Kläger zur Frage der sozialen Auswahl nicht substantiiert vorgetragen hat, ist bereits oben ausgeführt worden. Er kann daher nicht verlangen, anstelle der "jüngeren Fahrsteiger" im Stillstandsbereich weiterbeschäftigt zu werden.

- 12 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 12 -

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

gez.: Dr. Gröninger Hillebrecht Roeper

Wirtz

Sickert

