

Aktenzeichen: 2 AZR 269/95
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 05. Oktober 1995
- 2 AZR 269/95 -

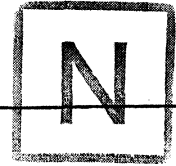
I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 19. Januar 1993
- 3 Ca 293/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 20. Oktober 1994
- 2 Sa 19/93 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Ja



Entscheidungsstichwort:

Betriebsbedingte Kündigung - soziale Auswahl; Beförderungsanspruch

Gesetz:

KSchG § 1; BGB §§ 162, 315

Leitsatz:

Verlagert der Arbeitgeber Beschäftigungsmöglichkeiten von einem Betrieb des Unternehmens in einen anderen, so genießt das Arbeitsverhältnis des bisherigen Arbeitsplatzinhabers auch dann Bestandsschutz (§ 1 Abs. 2 und 3 KSchG), wenn die Arbeit höher vergütet wird, sofern sie nur dieselbe oder zumindest ganz überwiegend gleich geblieben ist (Fortsetzung der Rechtsprechung im Urteil vom 10. November 1994 - 2 AZR 242/94 - EzA § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung Nr. 77).



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 269/95

2 Sa 19/93 Hamburg

Verkündet am
5. Oktober 1995

Jatz,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. September 1995 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Etzel, die Richter Bitter und Dr. Fischermeier, den ehrenamtlichen Richter Dr. Bensinger und die ehrenamtliche Richterin Nielebock für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 20. Oktober 1994 - 2 Sa 19/93 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Der Kläger (geboren 1941) ist seit 1969 bei der Beklagten, einem großen Druck- und Verlagshaus, als Montierer/Fotosetzer - Fachkraft-Satz - tätig. Sein monatliches Bruttogehalt betrug nach seiner Angabe 5.387,00 DM, nach Angabe der Beklagten 4.960,00 DM. Die Beklagte gliedert sich in verschiedene Unternehmensbereiche, u.a. den Unternehmensbereich Zeitschriften (UBZ), Hamburg B , und den Unternehmensbereich Druck (UBD), Hamburg M . Der UBD besteht aus einem Betrieb in Itzehoe mit ca. 2.000 Arbeitnehmern und einem Betrieb in Hamburg mit einem Betriebsteil Bildherstellung (ca. 105 Arbeitnehmer) und einem Betriebsteil Satzherstellung, in dem zuletzt 47 Arbeitnehmer, darunter der Kläger, tätig waren.



In der Satzherstellung wurden Satzarbeiten wie Anzeigen- und Textseitenumbruch durch Fachkräfte der Druckindustrie erledigt. Dabei handelte es sich sowohl um Satzaufträge des UBZ für die von der Beklagten verlegten Zeitschriften (" " u.a.) als auch um Aufträge anderer Unternehmen wie der B GmbH (" ") und der Firma E (" "). Nach Darstellung der Beklagten war es schon seit geraumer Zeit technisch möglich, den Anzeigen- und Textseitenumbruch nicht in einer eigenen Satzabteilung im UBD, sondern in den Redaktionen mit den dort vorhandenen EDV-Systemen durchzuführen. Eine solche Verlagerung der Arbeiten in die Redaktionen unterlag aber rechtlichen Schwierigkeiten. Zunächst galt der RTS-Tarifvertrag (Tarifvertrag über die Einführung und Anwendung rechnergesteuerter Textsysteme vom 20. März 1978), der derartige Arbeiten den Fachkräften der Druckindustrie vorbehielt. Später hatte sich die Beklagte durch entsprechende Betriebsvereinbarungen gebunden. Nach Einführung eines neuen rechnergesteuerten Redaktions- und Produktionssystems entschloß sich die Beklagte schließlich, im Verlauf des Jahres 1992 die Satzproduktion ihrer Verlagsobjekte von ihrer Setzerei in die Redaktionen zu überführen. Zum 31. Dezember 1992 entzog der UBZ dem UBD die Aufträge für die Satzherstellung der verlagseigenen Produkte. Zum gleichen Zeitpunkt kündigten auch die Fremdverlage die der Satzherstellung erteilten Aufträge, weil auch sie die Satzherstellung in ihre Redaktionen verlagern wollten. Nach Darstellung der Beklagten entfallen 20 % des verlorenen Auftragsvolumens des Betriebsteils Satztechnik auf " " (Verlag E), 50 % auf den Verlust der Z -Aufträge (B GmbH) und 30 % auf



die verlagseigenen Zeitschriften (UBZ); der Kläger beziffert den Verlust der Z -Aufträge nur mit ca. 25 %. Die Beklagte entschloß sich daher, den Betriebsteil Satzherstellung im UBD Hamburg stillzulegen. Im Januar 1992 nahm sie mit dem Betriebsrat des UBD Verhandlungen über einen Interessenausgleich auf. Am 4. Juni 1992 stellte die angerufene Einigungsstelle das Scheitern der Verhandlungen fest und verabschiedete am 23. Juni 1992 einen Sozialplan. Dieser Sozialplan ist durch rechtskräftigen Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 24. Januar 1994 - 5 TaBV 1/93 - für unwirksam erklärt worden, weil er gegen eine bei der Beklagten geltende Betriebsvereinbarung über Rationalisierungsschutz, die Entlassungen aus Rationalisierungsgründen grundsätzlich verbiete, verstoße.

Der Ganzseitenumbruch sollte nach Schließung des Betriebsteils Satzherstellung in den Redaktionen rechnergesteuert durch Schlußredakteure erfolgen. Die Beklagte richtete deshalb in den einzelnen Redaktionen des UBZ neun zusätzliche Arbeitsplätze für technische Schlußredakteure ein. Die Beklagte beschäftigte schon vorher Schlußredakteure. Nach einer Absprache mit dem Betriebsrat des UBZ (Schreiben vom 12. Juni 1992 des UBZ an den dortigen Betriebsrat) sollten die für die Übernahme der Satzarbeiten in die Redaktionen des UBZ erforderlichen Arbeitsplätze nur in der Satztechnik im UBD Hamburg ausgeschrieben werden, was auch geschehen ist.

Von den 47 in der Satzherstellung im UBD Hamburg beschäftigten Arbeitnehmern bewarben sich 22 auf die ausgeschriebenen Posi-



tionen eines technischen Schlußredakteurs. Am 12. Juni 1992 beendete die Beklagte das Bewerbungsverfahren für diese Stellen. Sie wählte nach ihrer Darstellung unter den Bewerbern - auch der Kläger hatte sich beworben - die neun Arbeitnehmer aus, die sich am ehesten für die Stellenbesetzung eigneten, ohne dabei eine soziale Auswahl vorzunehmen; auch der Arbeitnehmer V (z.Zt. der Kündigung des Klägers 44 Jahre alt, 12 Jahre Betriebszugehörigkeit) wurde ausgewählt. Die aus dem UBD in den UBZ als Schlußredakteure übernommenen Arbeitnehmer wurden nach der bei der Beklagten üblichen Handhabung mit Zustimmung des Betriebsrates des UBZ in die Gehaltsgruppe I des Gehaltstarifvertrages für Redakteure und Redakteurinnen an Zeitschriften vom 22. Mai 1992 in die Stufe ab 10. Berufsjahr eingruppiert. Das entsprechende tarifliche Monatsgehalt betrug zum Zeitpunkt der Übernahme 5.868,00 DM. In der nächsten und höchsten tariflich vorgesehenen Stufe ab dem 15. Berufsjahr beträgt die monatliche Vergütung 6.175,00 DM. Außerdem erhalten die Schlußredakteure u.a. eine zusätzliche tarifliche Altersversorgung, für die der vom Arbeitgeber aufgebraachte Beitragsanteil etwa 150,00 DM im Monat beträgt.

Von den Arbeitnehmern, die nicht als technische Schlußredakteure übernommen wurden, schlossen einige Aufhebungsverträge, gingen in Rente bzw. wurden wegen ihrer Mitgliedschaft im Betriebsrat in andere Abteilungen übernommen. Für die restlichen Arbeitnehmer, darunter den Kläger, leitete die Beklagte am 16. Juni 1992 das Anhörungsverfahren zur Kündigung ein. Der Betriebsrat widersprach den beabsichtigten Kündigungen mit Schreiben vom 22. Juni 1992. Am 22./23. Juni 1992 beendeten die neun als Schlußredakteure ausgewählten Arbeitnehmer durch auf den



11. Juni 1992 rückdatierte Eigenkündigungen ihre Arbeitsverhältnisse - an diesem Tage waren mündliche Vertragsabsprachen vorbehaltlich der Zustimmung des Betriebsrats getroffen worden - und schlossen neue Arbeitsverträge ab, nachdem der Betriebsrat des UBZ bereits am 15. Juni 1992 ihrer Einstellung zugestimmt hatte. Mit Schreiben vom 23. Juni 1992 wurde den restlichen Arbeitnehmern, darunter dem Kläger, unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist gekündigt.

Bei Beginn der Interessenausgleichsverhandlungen war seitens der Geschäftsleitung darauf hingewiesen worden, daß im anderen Betriebsteil des UBD Hamburg, nämlich im Bereich Bildherstellung, durch vorruhestandsähnliche Regelungen Arbeitsplätze freigemacht werden könnten. Es handelte sich um Tätigkeiten in den Bereichen Foto/Scanner, Scanner-Vorbereitung und Dispositionsplanungen. Es wurden nach Angaben des Klägers 9, nach Angaben der Beklagten 5 derartige vorruhestandsähnliche Regelungen getroffen.

Bei der Beklagten besteht im Betrieb M eine Betriebsvereinbarung vom 8. Juli 1988 zur Regelung sozialer und betrieblicher Probleme bei der Durchführung von Rationalisierungsvorhaben (im folgenden: Ratio-BV). Zum Abschluß dieser Betriebsvereinbarung war es gekommen, nachdem schon 1983 der UBD mit dem Betriebsrat UBD Itzehoe und dem Betriebsrat UBD Hamburg über den Abschluß von Rationalisierungsschutz-Betriebsvereinbarungen verhandelt hatte. Die Verhandlungen mit dem Hamburger Betriebsrat scheiterten, während für den UBD Itzehoe am 2. Januar 1984 eine entsprechende Vereinbarung geschlossen wurde. Im Jahre 1987 verhandelte die Beklagte mit dem Betriebsrat UBD Hamburg über die



Einführung des rechnergesteuerten Redaktions- und Produktionssystems SII, wobei am 12. Februar 1988 das Tätigwerden einer Einigungsstelle vereinbart wurde. In diesem Zusammenhang schrieb am 12. Februar 1988 der Vertreter des Betriebsrats UBD Hamburg u. a. an die Beklagte, bis zum 30. April 1988 könne noch eine Einigung außerhalb der Einigungsstelle versucht werden; Betriebsrat und Geschäftsleitung seien sich darüber einig, daß diese Verhandlungen außerhalb der Einigungsstelle generell über einen Rationalisierungsschutz im Zusammenhang mit der Einführung neuer Technologien "im UBD Hamburg" geführt würden. Die technologische Entwicklung der immateriellen Satz- und Bildherstellung veranlaßte dann das bei der Beklagten für den Druckbereich zuständige Vorstandsmitglied Dr. F , die mit dieser Technologieumstellung verbundenen Probleme und Problemlösungsmöglichkeiten mit Schreiben vom 29. Februar 1988 gegenüber dem Betriebsrat UBD Hamburg darzustellen. In diesem Schreiben ist davon die Rede, Satz-, Bild- und Formherstellung der Druckerei stünden an der Schwelle der wohl umfassendsten Technologieumstellung der letzten Jahrzehnte; das Stichwort heiße: Immaterielle Satz- und Bildbearbeitung. Die Verfügbarkeit dieser Technologie für Druckereien und ihre Auftraggeber werde zu umfassenden strukturellen Veränderungen in der Branche und im Vorstufenbereich der Druckerei führen. In Erkenntnis dieser Sachlage habe sich das Management der Druckerei trotz der damit verbundenen Probleme entschlossen, diese Technologie der immateriellen Sach- und Bildverarbeitung nicht etwa zögerlich, sondern schnellstmöglich "in unsere Druckerei" zu integrieren, weil nur so die Ertragskraft des Unternehmens und somit auch ein größtmögliches Maß an Beschäftigung für die Mitarbeiter langfristig sichergestellt werden könne. Nachfolgend werden in dem

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



Schreiben von Dr. F mehrere Alternativen der Einführung der immateriellen Satz- und Bildverarbeitung mit und ohne Festlegung einer Beschäftigungsgarantie erläutert. Die vierte Alternative geht von der Einführung der immateriellen Satz- und Bildverarbeitung im gesamten Hamburger Bereich aus; danach sollen alle Bereiche an einem Fertigungsort zusammengefaßt werden, wobei die Fertigungsaufgabe dieses neuen Bereichs die Herstellung von Satz, Bild sowie deren Integration (Montage) im Rahmen des Vollausbaus der neuen Technologie sein werde. Dafür erhielten die Hamburger Mitarbeiter eine langfristige Beschäftigungsgarantie im Rahmen des Abschlusses einer Rationalisierungsschutzvereinbarung analog der ersten Itzehoer Rationalisierungsschutzvereinbarung.

Die Beklagte und der Betriebsrat UBD einigten sich auf diese Variante. In der abgeschlossenen Ratio-BV vom 8. Juli 1988 heißt es u.a:

§ 1 Persönlicher und sachlicher Geltungsbereich

- 1.1 Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle zum Zeitpunkt des Abschlusses dieser Vereinbarung in einem ungekündigten und unbefristeten Arbeitsverhältnis stehenden Mitarbeiter/innen von G UBD Hamburg, deren Arbeitsplätze - direkt oder indirekt - durch Rationalisierungsmaßnahmen entfallen oder sich in ihren Arbeitsinhalten und/oder -umständen verändern.
- 1.2 Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieser Betriebsvereinbarung sind Änderungen von Arbeits- oder Produktionsverfahren sowie deren Arbeitstechniken, die durch Investitionen oder arbeitsablauf-organisatorische Maßnahmen verursacht werden und zu weniger Personalbedarf, veränderten Arbeitsanforderungen oder/und Einkommensverlusten führen
...



§ 2 Beschäftigungsgarantie

- 2.1 G sichert zu, daß es keine Entlassungen aus Rationalisierungsgründen geben wird, solange die Umsatzrendite 5 % beträgt.

Die Umsatzrendite wird aus dem Verhältnis des Leistungsergebnisses zu dem in dem Jahresabschluß von G /UBD ausgewiesenen Umsatzerlösen ohne Mehrwertsteuer analog dem Statut der Gewinnbeteiligung und Vermögensbildung im Hause G errechnet (§ 2 Ziff. 1 Abs. 2 des Statutes).
...

§ 3 Weiterbeschäftigung

- 3.1 Steht der bisherige Arbeitsplatz nicht mehr zur Verfügung, bietet G die Weiterbeschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz an, der geeignet und zumutbar ist.
...

- 3.3 Ein anderer Arbeitsplatz bei G ist dem betroffenen Mitarbeiter zumutbar, wenn - der neue Arbeitsplatz in Hamburg liegt ...

§ 6 Härteabgeltung

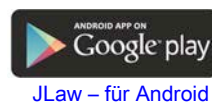
- 6.1 Alle aufgeführten Abfindungsregelungen gelten von dem Zeitpunkt an, an dem das Unternehmen die geplante Rationalisierungsmaßnahme dem Betriebsrat verkündet ...
...

Die geplanten Rationalisierungsmaßnahmen wurden anschließend durchgeführt. Im Betrieb M , wo bis 1988 die Bildherstellung mit Hilfe von Filmen erfolgte, wurde sowohl im Farb- als auch im Schwarz-Weiß-Bereich die elektronische Bildverarbeitung eingeführt. Die Satzherstellung, die damals in der W straße untergebracht war und schon seit etwa 1980 die immaterielle Satzherstellung mit Hilfe des Sperry-Univac-Systems besaß, erhielt



anstelle des zunächst geplanten neuen Systems SIT das System DEC-VAX. Die Satzherstellung wurde sodann in den Betrieb Mühlenkamp verlagert, wo seit etwa Ende 1990 die elektronische Integration von Satz- und Bildherstellung stattfand.

Der Kläger hält die Kündigung für sozialwidrig und behauptet, die neun in die Schlußredaktionen des UBZ versetzten Mitarbeiter übten, nur mit Hilfe anderer Techniken, nach wie vor die gleichen Tätigkeiten wie vor ihrer Versetzung aus. Auch wenn sie sich jetzt "technische Schlußredakteure" nennen dürften, hätten sie keinerlei Verantwortung und Freiheiten bei der Änderung von Texten oder dem Seitenaufbau und dürften auch nicht an den Texten herummanipulieren. Eine Terminüberwachung sei auch früher in der Satztechnik erfolgt. Es werde bestritten, das grafische Fähigkeiten erforderlich seien. Die Schlußredakteure seien lediglich für die Technik, nicht jedoch für den Inhalt der Texte verantwortlich. Ihre jetzige Tätigkeit in den Schlußredaktionen sei gegenüber ihrer bisherigen Tätigkeit nicht als höherwertig anzusehen. Lediglich die andere Gehaltsstruktur habe zu Einkommensverbesserungen geführt, die im übrigen bei Berücksichtigung aller Zuschläge nur geringfügig seien. Bei der Besetzung dieser Stellen hätte die Beklagte eine Sozialauswahl vornehmen müssen, die angesichts der unstreitigen Sozialdaten dazu geführt hätte, daß an seiner Stelle der Arbeitnehmer V hätte entlassen werden müssen. Er sei auch ohne weiteres geeignet gewesen, die Position eines Schlußredakteurs einzunehmen. Daß die Beklagte selbst von seiner Eignung ausgegangen sei, ergebe sich daraus, daß die neun Arbeitsplätze unter allen Arbeitnehmern der Satzherstellung ausgeschrieben worden seien.



Außerdem habe er im Betrieb M weiterbeschäftigt werden können, denn die Beklagte habe in der Bildherstellung durch Vorruhestandsregelungen Arbeitsplätze freigemacht. Eine eventuell erforderliche Umschulungsdauer, die die Beklagte auf 1 Jahr veranschlage, widerspreche der bisherigen betrieblichen Praxis. Im Bereich der Bildherstellung seien bereits 18 gelernte Schriftsetzer tätig, ohne daß sie wesentliche Qualifizierungsmaßnahmen hätten durchlaufen müssen. Auch die soziale Auswahl sei insoweit fehlerhaft, denn er sei vergleichbar mit den Mitarbeitern aus dem Bereich Bildherstellung. Im Unterschied zu den Arbeitsplätzen, die sich auf Retusche und holographische Arbeiten bezögen, seien die Arbeitsplätze Textbildintegration sowie Seiten- und Negativmontage für Setzer geeignet. Der Beruf des Setzers decke auch von der Ausbildung her wesentliche Anteile des Berufes des Druckvorlagenherstellers ab. Soweit im Bereich der Bildherstellung spezielle Kenntnisse erforderlich seien, bestehe bei der Beklagten eine Betriebsvereinbarung vom 28. Oktober 1989 über entsprechende Ausbildungsmaßnahmen. Der Kläger hat sich insofern hinsichtlich der sozial stärkeren Arbeitnehmer im Bereich Bildherstellung auf eine Aufstellung vom 1. Oktober 1992 bezogen.

Der Kläger hat ferner geltend gemacht, die Ratio-BV vom 8. Juli 1988 mache seine Kündigung unwirksam. Durch den Einsatz einer neuen Technik im Verlag sei es möglich, die Tätigkeiten der Setzer statt im UBD in den Schlußredaktionen der jeweiligen Zeitschrift verrichten zu lassen. Es gehe dabei um die Änderung von Arbeits- und Produktionsverfahren, die durch arbeitsablauforganisatorische Maßnahmen verursacht würden, also eine Rationalisie-



rung. Dabei könne der Betrieb M mit der Stilllegung der Satzherstellung nicht isoliert betrachtet und die Verlagerung der satztechnischen Arbeiten in die Redaktionen als getrennt zu beurteilender Vorgang angesehen werden. Die Entscheidung zur Verlagerung der Satzarbeiten vom Betriebsteil Satztechnik in den UBZ sei von der Beklagten als einheitlich handelnder juristischer Person getroffen worden.

Der Kläger hat schließlich vorgetragen, auch die Betriebsratsanhörung sei fehlerhaft. Die Beklagte habe das Scheitern der Verhandlungen über den Interessenausgleich zum Anlaß genommen, nunmehr möglichst unter Ausschaltung des Betriebsrats des UBD Hamburg Fakten zu schaffen, die die zuvor während der Verhandlungen über den Interessenausgleich angebotenen Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten für die betroffenen Arbeitnehmer hätten beseitigen sollen. Gegenüber dem Betriebsrat seien wesentliche Fakten verschwiegen worden, u. a. die Tatsache, daß zum Zeitpunkt der Anhörung die Besetzung der Schlußredakteursposten durch sozial stärkere Arbeitnehmer noch nicht abgeschlossen gewesen sei; diese Arbeitnehmer seien bei der Anhörung und in der Liste mit den Sozialdaten nicht erwähnt worden.

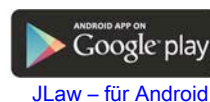
Der Kläger hat - soweit für die Revisionsentscheidung noch von Interesse - beantragt

festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten mit Schreiben vom 23. Juni 1992 nicht zum 31. Dezember 1992 aufgelöst worden ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.



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



Sie hat behauptet, bei den neu eingerichteten Arbeitsplätzen für technische Schlußredakteure habe es sich um Beförderungsstellen gehandelt. Die Schlußredakteure benötigten nicht nur satztechnische, sondern auch grafische Fähigkeiten. Neben der Textbearbeitung und dem geometrischen Aufbau der Ganzseite obliege ihnen auch die Koordination und Ablieferung der Text- und Bildvorlagen, also redaktionsinterne Management- und Abwicklungsfunktionen. Sie hätten auch gewisse Freiheiten bei der Änderung von Texten, beim Seitenaufbau etc. In der bisherigen Satzherstellung sei es demgegenüber lediglich um handwerkliche Tätigkeiten gegangen. Schon das erheblich höhere Tarifgehalt für Redakteure zeige, daß es sich um echte Beförderungsstellen handele. Zu einer Beförderung des Klägers sei sie nicht verpflichtet gewesen. Deshalb sei auch eine Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten nicht in Betracht gekommen.

Die durch vorruhestandsähnliche Regelungen in der Bildherstellung freigemachten Arbeitsplätze seien nicht wieder besetzt worden, da in den Bereichen Foto/Scanner, Scanner-Vorbereitung und Dispositionsplanung weitere Beschäftigungen entfallen seien. Im übrigen hätten die in der Bildherstellung beschäftigten Mitarbeiter nicht in die Sozialauswahl einbezogen werden müssen, denn die Tätigkeiten in der Bildherstellung seien mit der Arbeit der Setzer nicht vergleichbar; dies zeige schon ein Vergleich der Ausbildungsberufe; außerdem arbeiteten in der Bildherstellung typischerweise Druckvorlagenhersteller, dagegen in der Satztechnik Schriftsetzer. Die Berufe des Druckvorlagenherstellers und des Schriftsetzers hätten auch ein völlig verschiedenes Berufsbild,

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



wie sich aus der Verordnung über die Berufsbildung zum Druckvorlagenhersteller und der Verordnung über die Berufsausbildung zum Schriftsetzer ergebe. Eine Umschulung des Klägers zu einem Text-Bild-Integration-Operator würde nahezu 12 Monate dauern, was unzumutbar sei. Außerdem hätte die Umschulung erst nach Ablauf der Kündigungsfrist ab 1. Januar 1993 durchgeführt werden können, weil der Kläger und seine Kollegen bis zum 31. Dezember 1992 voll ausgelastet gewesen seien.

Die Ratio-BV sei nicht anwendbar: Wie sich schon aus der Parteibezeichnung und der Zuständigkeit des Hamburger Betriebsrates des UBD ergebe, könne es nur um Rationalisierungsmaßnahmen im UBD gehen. Eine innerbetriebliche Rationalisierungsmaßnahme - bezogen auf den UBD - liege indessen nicht vor, sondern eine Teil-Betriebsstillegung. Bei "betriebsübergreifenden" Rationalisierungsentscheidungen könnte allenfalls eine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats in Betracht kommen, keinesfalls stehe aber dem UBD-Betriebsrat eine Regelungskompetenz insoweit zu. Außerdem liege gar keine Rationalisierungsmaßnahme vor, weil ein Arbeitsplatzverlust nicht auf arbeitsablauf-organisatorische Maßnahmen zurückzuführen sei, sondern darauf, daß die Aufträge für die Satzherstellung - auch seitens der Kunden der Beklagten - entfallen seien.

Die Betriebsratsanhörung sei nicht zu beanstanden. Der Sachverhalt hinsichtlich der Besetzung der Schlußredakteursposten sei dem Betriebsrat bei der Anhörung mündlich dargelegt worden. Die Sozialdaten der für die Besetzung der Stellen ausgewählten Arbeitnehmer hätten dem Betriebsrat vorgelegen.



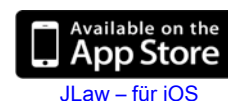
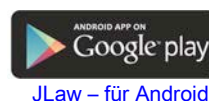
Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers ist erfolglos geblieben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt der Kläger eine Entscheidung nach seinem Klageantrag.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Klägers ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung (§ 565 ZPO), weil noch nicht feststeht, ob es sich bei den neun Redakteurstellen im UBZ nicht doch um vergleichbare Positionen handelte, so daß die Beklagte den Kläger, der nach seiner Darstellung dem Anforderungsprofil dieser Position genügte, zu Unrecht bei der Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 ZPO nicht berücksichtigt hätte.

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet: Die Kündigung sei durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt (§ 1 Abs. 2 KSchG). Die Weiterbeschäftigung des Klägers auf seinem bisherigen Arbeitsplatz im Betrieb M in der Satzherstellung sei ausgeschlossen, nachdem die Beklagte aufgrund einer nur eingeschränkt überprüfbaren Unternehmerentscheidung diesen Betriebsteil, in dem der Kläger tätig gewesen sei, zum 31. Dezember 1992 geschlossen habe. Diese Entscheidung sei nicht willkürlich. Auch habe keine Möglichkeit einer anderweitigen Beschäftigung zu unveränderten oder geänderten Arbeitsbedingungen bestanden. Die 1991/92 durch vorrurhestandsähnliche Vereinbarungen im Bereich der Bildherstellung

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



freigewordenen Arbeitsplätze seien aufgrund einer sachlich begründbaren unternehmerischen Entscheidung vor Ausspruch der Kündigung ersatzlos entfallen. Was die neuen Arbeitsplätze für Schlußredakteure im UBZ angehe, seien diese zur Zeit der Kündigung besetzt gewesen; jedenfalls sei die vom Kläger bisher ausgeübte Tätigkeit und die auf dem neuen Arbeitsplatz eines Schlußredakteurs nicht gleichwertig. Ohne Änderung der Arbeitsbedingungen habe der Kläger nicht im Wege des Direktionsrechts umgesetzt werden können. Die Schlußredakteure würden wesentlich höher bezahlt, was im Falle des Klägers schon eine Differenz von 1.800,00 DM bei den tariflichen Vergütungen ausmache; eine erhebliche Differenz bleibe auch dann noch, wenn man von der real gewährten Vergütung ausgehe, denn auch in diesem Falle liege immer noch ein großer Gehaltssprung vor, zumal die Schichtzuschläge über die Wertigkeit eines Arbeitsplatzes nichts aussagten. Die Kündigung scheitere auch nicht an einer fehlenden sozialen Auswahl: Im Bereich Satzherstellung sei keine soziale Auswahl mehr durchzuführen gewesen, da allen Arbeitnehmern gekündigt worden sei. Die vom Kläger benannten Arbeitnehmer aus dem Bereich der Bildherstellung kämen für eine Sozialauswahl nicht in Betracht, da die Übertragung solcher Tätigkeiten nur aufgrund einer Änderung der bisherigen Arbeitsbedingungen und damit nur durch Vertrag oder Änderungskündigung in Betracht hätte kommen können. Angesichts der langjährigen Dauer des Arbeitsverhältnisses, der Berufsausbildung des Klägers und der anderen Arbeitsinhalte im Bereich der Bildherstellung sei nicht von vergleichbaren Arbeitsplätzen auszugehen.



Die Kündigung scheitere auch nicht an § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG, weil der Betriebsrat in ausreichender Form über die Kündigungsgründe informiert worden sei. Es habe nicht der Mitteilung bedurft, daß ursprünglich vorgesehene Beschäftigungsmöglichkeiten mittlerweile entfallen seien. Das ergebe sich schon aus der Tatsache der Kündigung. Schließlich verstoße die Kündigung auch nicht gegen die in § 2 Rationalisierungs-Betriebsvereinbarung vom 8. Juli 1988 geregelte Beschäftigungsgarantie; diese greife im vorliegenden Fall nicht ein, da die Betriebsvereinbarung nach ihrem sachlichen Geltungsbereich nicht für die die Kündigung verursachende Maßnahme gelte. Dies ergebe sich aus einer Auslegung der Betriebsvereinbarung, wonach diese nur für Rationalisierungsmaßnahmen im Betrieb M und nicht auch für Maßnahmen in anderen Betrieben des Unternehmens gelte.

II. Dem folgt der Senat nicht in allen Punkten. Die Revision rügt zu Recht, die bisherigen Feststellungen des Berufungsgerichts trügen dessen Schlußfolgerung (noch) nicht, bei den vom Kläger auf seinem früheren Arbeitsplatz in der Satzherstellung ausgeübten Tätigkeiten handele es sich nicht um vergleichbare Tätigkeiten wie bei denen der technischen Schlußredakteure im UBZ.

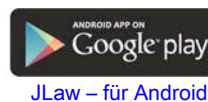
1. Gemäß § 1 Abs. 2 KSchG ist eine Kündigung u. a. dann sozial ungerechtfertigt, wenn sie nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen. Trifft der Arbeitgeber die unternehmerische Entscheidung, eine bestimmte Abteilung seines Betriebes zu schließen, so ist diese Unternehmerentscheidung selbst zwar nicht auf ihre sachliche Rechtfertigung oder



ihre Zweckmäßigkeit hin zu überprüfen, sondern nur darauf, ob sie offenbar unvernünftig oder willkürlich ist (BAGE 31, 157, 162 = AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, zu II 1 b der Gründe; BAGE 55, 262, 270 ff. = AP Nr. 42, aaO, zu III 2 b, c der Gründe). Vom Gericht voll nachzuprüfen ist aber, ob durch die innerbetriebliche Umsetzung dieser Unternehmerentscheidung das Bedürfnis für die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer entfallen ist (BAGE 65, 61 = AP Nr. 50, aaO).

2. In dem Vorläuferprozeß eines Arbeitskollegen des Klägers gegen die Beklagte hat der Senat (Urteil vom 10. November 1994 - 2 AZR 242/94 - EzA § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung Nr. 77) bereits entschieden, es liege ein dringendes betriebliches Bedürfnis für die Kündigung vor, wenn das bisherige Arbeitsgebiet des Klägers weggefallen und keine gleichgeartete Beschäftigungsmöglichkeit im Unternehmen vorhanden sei (Entscheidungsgründe zu B II 2). Von der letztgenannten Voraussetzung kann nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts im vorliegenden Prozeß bislang nicht ausgegangen werden.

a) Allerdings hat das Landesarbeitsgericht für den Senat nach § 561 ZPO verbindlich festgestellt, eine Weiterbeschäftigung des Klägers im Betrieb M in der Satzherstellung sei ausgeschlossen, weil der Betriebsteil Satzherstellung zum 31. Dezember 1992 stillgelegt worden sei. Diese unternehmerische Entscheidung sei nicht unvernünftig oder willkürlich und daher von den Arbeitsgerichten hinzunehmen (BAG Urteil vom 30. April 1987 - 2 AZR 184/86 - AP Nr. 42 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung).



Das wird auch von der Revision nicht in Zweifel gezogen, ebenso wenig wie die weitere Feststellung, eine anderweitige Beschäftigung des Klägers zu unveränderten Bedingungen im Betrieb Mühlenkamp sei mangels freier Arbeitsplätze nicht möglich.

b) Aber auch die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung zu geänderten Arbeitsbedingungen - gegebenenfalls nach Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 3 KSchG - ist nach den Feststellungen des Berufungsgerichts nicht gegeben. Das Gericht hat aufgrund Beweisaufnahme durch Vernehmung des Dr. Langenfeld festgestellt, daß die durch Vorruhestandsvereinbarungen frei gewordenen Arbeitsplätze im Bereich Bildherstellung aufgrund einer unternehmerischen Entscheidung weggefallen sind, was nach den vom Zeugen genannten Umständen ebenfalls nicht unsachlich oder willkürlich sei, zumal es unstreitig sei, daß die Beklagte wegen fehlender Arbeit im Bereich Bildherstellung nach der Kündigung noch weiteren 10 Arbeitnehmern vorruhestandsähnliche Regelungen angeboten habe. Auch zu dieser Würdigung erhebt die Revision keine Rügen.

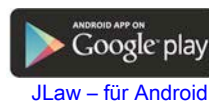
3. Die Revision rügt, die neugeschaffenen Arbeitsplätze im Betrieb B (UBZ) seien in die Betrachtungsweise einzubeziehen und insoweit sei die Sozialauswahl ungenügend (nachfolgend zu a bis c), und außerdem habe die Beklagte im Bereich Bildherstellung die Arbeitnehmer auf den Arbeitsplätzen Textbildintegration sowie Seiten- und Negativmontage nicht in die Sozialauswahl einbezogen (nachfolgend zu d).

a) Der Senat ist in dem erwähnten Vorprozeß angesichts des da-



mals zur Entscheidung stehenden Sachverhalts und der mangelnden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zu dem Ergebnis gekommen, es könne noch nicht abschließend entschieden werden, ob nicht lediglich nach einer Umstrukturierung von einer Verlagerung der Satzarbeiten in den UBZ auszugehen sei und ob nicht der Kläger D, der sich auf die zur Verfügung stehenden Arbeitsplätze für Schlußredakteure beworben habe, nach einer gewissen Einarbeitung als geeignet und damit vergleichbar mit den von der Beklagten ausgewählten Schlußredakteuren anzusehen sei (zu B II 1 der Gründe); bei dieser Sachlage hat der Senat allein der relativ geringen unterschiedlichen Vergütung (Gehalt des damaligen Klägers einschließlich Zulagen: 5.535,00 DM, Schlußredakteur bei Anrechnung von 10 Berufsjahren im Satz: 5.868,00 DM) noch keine ausschlaggebende Bedeutung zuerkannt (zu B II 4 der Gründe), weil offen sei, ob nicht der Arbeitgeber lediglich unter Beibehaltung bisheriger Arbeitskapazitäten den bisherigen Arbeitsplatz zu einer Beförderungsstelle umgestaltet habe (zu B I 2 der Gründe); allerdings unterliege es grundsätzlich der freien unternehmerischen Entscheidung, das Anforderungsprofil für einen eingerichteten Arbeitsplatz festzulegen; zu den nur auf Willkür zu überprüfenden unternehmerischen Entscheidungen gehöre auch die des Arbeitgebers, bestimmte Tätigkeiten nur von Arbeitnehmern mit besonderer Qualifikation ausführen zu lassen (zu B I 3 der Gründe).

b) Nach den im vorliegenden Rechtsstreit vorgelegten Ausschreibungsunterlagen für die Position eines technischen Schlußredakteurs im UBZ hat die Beklagte das Anforderungsprofil alternativ dahin festgelegt, der Mitarbeiter müsse in verschiedenen, näher



genannten Redaktionen folgende Aufgaben und Voraussetzungen erfüllen:

Mitarbeiter/innen für die Schlußredaktion bzw.
Mitarbeiter/innen für die Schlußredaktion Grafik/Technik

Aufgaben:

- Koordination und Ablieferung der Text- und Bildvorlagen mit Layouts nach den Vorgaben der Heftplanung
- Textbearbeitung und geometrischer Aufbau der Ganzseite bis zur Druckfreigabe mit dem Redaktionssystem

Voraussetzungen:

- abgeschlossene Ausbildung in einem Beruf des graphischen Gewerbes
- versiert im Umgang mit modernen Redaktionssystemen
- Terminsicherheit und ausgeprägte Fähigkeit zu kooperativer Zusammenarbeit mit Mitarbeitern/innen der Redaktion und der Druckerei
- Einsatzbereitschaft und Organisationstalent

Der Kläger hat behauptet, diesem Anforderungsprofil zu genügen. Er hat sich - wie der Kläger D - auf die ausgeschriebene Position beworben und damit zumindest konkludent zum Ausdruck gebracht, er erfülle die geforderten Voraussetzungen. Er hat damit der ihm obliegenden abgestuften Darlegungslast zum Nachweis einer anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeit auf einem freien Arbeitsplatz (vgl. dazu die Nachweise im Parallelurteil des Senats vom gleichen Tage - 2 AZR 1012/94 - n.v.) ebenso genügt wie bei der Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG. Allerdings ist dieses Vorbringen von der Beklagten bestritten worden. Sie hat ihrerseits behauptet, bei den neu eingerichteten Arbeitsplätzen für technische Schlußredakteure habe es sich um Beförderungsstellen



gehandelt; die Schlußredakteure benötigten nicht nur satztechnische, sondern auch grafische Fähigkeiten; neben der Textbearbeitung und dem geometrischen Aufbau der Ganzseite obliege ihnen auch die Koordination und Ablieferung der Text- und Bildvorlagen, also redaktionsinterne Management- und Abwicklungsfunktionen; sie hätten auch gewisse Freiheiten bei der Änderung von Texten, beim Seitenaufbau etc. Demgegenüber sei es in der bisherigen Satzherstellung lediglich um handwerkliche Tätigkeiten gegangen. Dem ist der Kläger - wie oben im Tatbestand angeführt - mit einer abweichenden Sachdarstellung entgegengetreten.

Soweit die Beklagte sich erstmals in der Revisionsinstanz ergänzend darauf beruft, der Kläger sei auch fachlich und persönlich nicht in der Lage, die Position des Schlußredakteurs auszufüllen, denn er habe einen wesentlichen Teil seiner Arbeitszeit mit Korrektur lesen und der handschriftlichen Markierung von erforderlichen Korrekturen auf Papier verbracht und nur während eines Teils seiner Arbeitszeit - anders als die technischen Schlußredakteure - am elektronischen Satzsystem - teilweise unzulänglich - gearbeitet, handelt es sich um neues Vorbringen, das in der Revisionsinstanz wegen § 561 ZPO nicht berücksichtigt werden kann. Sollte dieser Sachvortrag unstreitig werden, ist auf die möglicherweise einschlägige Senatsentscheidung vom 5. Mai 1994 (- 2 AZR 917/93 - AP Nr. 23 zu § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl) hinzuweisen, wonach für die Vergleichbarkeit der in die Sozialauswahl einzubeziehenden Arbeitnehmer einem aktuellen Stand von Kenntnissen und Fähigkeiten, z. B. im Rahmen der EDV, erhebliche Bedeutung zukommen kann.

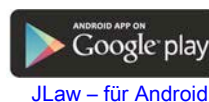


b) Angesichts dieser unaufgeklärten Sachlage hat der Senat im Vorläuferprozeß entschieden (zu B II 1 der Gründe), die Beklagte könne sich wegen § 162 BGB nicht darauf berufen, daß sie die Schlußredakteurpositionen vor Ausspruch der Kündigung des Klägers schon besetzt hatte, also "vollendete Tatsachen" schuf. Bei Vergleichbarkeit der Positionen hätte die Beklagte den Kläger in die Sozialauswahl, insbesondere im Verhältnis zum Arbeitnehmer V, einbeziehen müssen, weil es um eine Sozialauswahl innerhalb desselben Betriebes gegangen sei (zu B I 6 der Gründe). Daran ändere es auch nichts, wenn der Arbeitgeber bei im wesentlichen gleichbleibender Tätigkeit den bisherigen Arbeitsplatz (lediglich) so umgestalte, daß es sich nunmehr um eine Beförderungsstelle handle (zu B I 2 der Gründe). Die Rechtsprechung des Senats, das Kündigungsschutzgesetz diene nur dem Bestandsschutz und gewähre dem Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Beförderung (BAGE 65, 61 = AP Nr. 50 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung; BAGE 67, 198 = AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Umschulung), könne nicht auf Fallsituationen ausgedehnt werden, in denen der Arbeitgeber unter Beibehaltung der bisherigen Arbeitskapazitäten den Arbeitsplatz (lediglich) zu einer Beförderungsstelle umgestalte.

Das Arbeitsverhältnis des bisherigen Arbeitsplatzinhabers genießt auch dann Bestandsschutz, wenn - und dies sei zur Klarstellung hinzugefügt - die Arbeit höher vergütet wird, sofern sie nur dieselbe oder zumindest ganz überwiegend gleich geblieben ist. Wie man dies nach außen etikettiert, nämlich als Verlagerung (so Kläger-Ausdruck) oder Umstrukturierung (so Beklagten-Vortrag), ist dabei unerheblich. Jedenfalls hatte der Senat, wie auch im



Urteil vom 10. November 1994 (zu B II 4 der Gründe) ausgeführt, angesichts des Schreibens der Beklagten vom 12. Juni 1992 an den Betriebsrat des UBZ, wonach die neun neu eingerichteten Schlußredakteurstellen "die für die Übernahme der Satzarbeiten in den Redaktionen des UBZ erforderlichen Arbeitsplätze" darstellten, Veranlassung, auf diesen Umstand deutlich hinzuweisen. Der Senat sieht darin entgegen der Revisionserwiderung auch keine massive Störung der Systematik des Kündigungsschutzgesetzes, sondern im Gegenteil dessen nachhaltige Unterstützung. Letztlich verkennt das wohl auch die Beklagte nicht, wenn sie in der Revisionserwiderung einräumt, es dürfe auf der Hand liegen, daß die Höherbewertung des bisherigen unverändert vorhandenen Arbeitsplatzes kein "dringendes betriebliches Erfordernis" für eine Kündigung des Arbeitnehmers beinhalte. Daran kann sich auch dadurch nichts ändern, daß derselbe Arbeitgeber den bisherigen Arbeitsplatz in einen anderen Betrieb seines Unternehmens "übernimmt", dort höher bewertet und wegen Wegfalls der Beschäftigungsmöglichkeit im bisherigen Betrieb (vgl. zum notwendigen Austausch des Begriffs Arbeitsplatz durch den genannten Begriff: BAG Rechtsprechung seit BAGE 16, 134, 137 = AP Nr. 14 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung, zu III d der Gründe; ferner grundlegend Urteil vom 30. Mai 1985 - 2 AZR 321/84 - AP Nr. 24 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung) dem Arbeitnehmer kündigt. Das verhindert - neben dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz - nicht zuletzt § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 b KSchG (vgl. dazu auch Senatsurteil vom 17. Mai 1984 - 2 AZR 109/83 - BAGE 46, 191 = AP Nr. 21, aaO). Der Senat hält deshalb mit diesen ergänzenden Hinweisen an der Rechtsprechung im Urteil vom 10. November 1994 ausdrücklich fest. Demnach wird - wie im Vorläuferprozeß - die strittige Sachdarstel-



lung der Parteien zur Vergleichbarkeit der in Rede stehenden Positionen aufzuklären sein.

Der Senat weist dazu ergänzend darauf hin, daß bei der Beurteilung der Vergleichbarkeit - neben anderen Merkmalen - der Höhe einer evtl. unterschiedlichen Vergütung, namentlich auch einer solchen identischer Tarifpartner, indizielle Bedeutung beizumessen sein kann, daß aber in erster Linie eine tätigkeitsbezogene Prüfung anzustellen ist (vgl. Senatsurteil vom 7. Februar 1985 - 2 AZR 91/84 - AP Nr. 9 zu § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl), d.h. es ist zu fragen, ob der Arbeitnehmer, dessen "Arbeitsplatz" weggefallen sein soll, die Funktion eines anderen Arbeitsplatzes wahrnehmen könne, was auch dann anzunehmen sei, wenn der Arbeitnehmer aufgrund seiner Fähigkeit und Ausbildung eine andersartige, aber gleichwertige Tätigkeit ausführen könne (siehe dazu auch das bereits erwähnte Urteil vom 5. Mai 1994 - AP, aaO und die Rechtsprechungsnachweise u.a. bei Bitter/Kiel, RdA 1994, 333, 353).

c) Soweit der Senat im Urteil vom 10. November 1994 (zu B III der Gründe) erwogen hat, auch bei andersgearteten, nicht vergleichbaren Beschäftigungsmöglichkeiten könnten soziale Gesichtspunkte gemäß § 315 Abs. 3 BGB nicht völlig unberücksichtigt bleiben, beruhte dies - wie die Ausführungen zu B III, aaO, deutlich belegen - auf der Annahme einer Selbstbindung der Beklagten zufolge einer Absprache mit dem zuständigen Betriebsrat; ferner wird dort zur Bekräftigung auch auf das Anschreiben der Beklagten bezüglich der Kündigungsanhörung an den Betriebsrat der UBD M abgestellt. Wie aufgrund der tatsächlichen Feststellungen



im vorliegenden Prozeß unstreitig ist, ist die Zusage der Ausschreibung der Redakteurarbeitsplätze nicht dem Betriebsrat des UBD M , sondern lt. Schreiben vom 12. Juni 1992 dem Betriebsrat des UBZ B gegeben worden. Damit fehlt es den rechtlichen Schlußfolgerungen des Senats im Vorprozeß schon an der zutreffenden Ausgangslage. Denn es ist nicht ersichtlich, welche Rechte die Arbeitnehmer des UBD M aus einer in einem anderen Betrieb erteilten Zusage herleiten sollen. Es ist ferner einzuräumen, daß dem Anhörungsschreiben vom 16. Juni 1992 an den Betriebsrat UBD M ebenfalls kein Bindungswille im Sinne einer Auswahl aller Arbeitnehmer der Satzherstellung für die neun Schlußredakteurposten entnommen werden kann, und zwar schon deshalb nicht, weil nach den für den Senat verbindlichen Feststellungen des Berufungsgerichts das Bewerbungsverfahren am 12. Juni 1992 beendet war, nachdem den neun ausgewählten Arbeitnehmern bereits am 11. Juni 1992 - vorbehaltlich der Einstellungsmitbestimmung des UBZ-Betriebsrats - eine Einstellungszusage gegeben worden war. Die Erklärungen im Anhörungsschreiben vom 16. Juni 1992 konnten sich folgerichtig, was die Sozialauswahl anbetrifft, nicht mehr auf die Stellen im UBZ, sondern nur auf andere Stellen, z. B. in der Bildherstellung im UBD, beziehen. Ein Bindungswille auf vertraglicher Grundlage - als Basis für die Verpflichtung zu einer Auswahl nach billigem Ermessen - läßt sich daher nicht feststellen.

Ob daneben, wenn eine Pflicht zur Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG mangels Vergleichbarkeit der in Frage kommenden Arbeitsplätze nicht in Betracht kommen sollte, noch eine Verpflichtung zu einer Auswahl nach billigem Ermessen auf gesetzlicher



Grundlage (§ 315 BGB) besteht, hat der Senat im Urteil vom 10. November 1994 nicht entschieden, wie der ausdrücklichen Formulierung unter B III "... durfte die Beklagte bei dieser Fallgestaltung nicht nach freiem Belieben ..." (gemeint war die Fallgestaltung aufgrund einer Zusicherung an den UBD-Betriebsrat) zu entnehmen ist. Der Senat sieht deshalb keine Veranlassung, auf diese von der Beklagten in der Revisionsinstanz problematisierte Frage der Spezialität kündigungsschutzrechtlicher Bestimmungen im Verhältnis zu den allgemeinen Vorschriften der §§ 315, 242 BGB einzugehen, zumal nicht etwa von Seiten der Kläger behauptet worden ist, sämtliche Arbeitnehmer der früheren Satzabteilung hätten über die Eigenschaften, Kenntnisse und Fähigkeiten im Sinne des von der Beklagten laut Ausschreibung für die Schlußredakteurpositionen geforderten Anforderungsprofile verfügt und deshalb etwa verbiete sich eine unbillige Benachteiligung einzelner Arbeitnehmer (vgl. zu der ähnlichen Frage bei anderen Fallkonstellationen etwa Senatsurteil vom 15. Dezember 1994 - 2 AZR 320/94 - EzA § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung Nr. 76; BAG Urteil vom 19. Januar 1995 - 8 AZR 914/93 - EzA Art. 20 Einigungsvertrag Nr. 43, beide zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen und Senatsurteil vom 13. September 1995 - 2 AZR 754/94 -, n.v., zu II 4 der Gründe).

d) Was die (oben zu II 3) genannten Arbeitsplätze in der Abteilung Bildherstellung angeht, rügt zwar die Revision ebenfalls eine mangelnde soziale Auswahl unter dem Gesichtspunkt, die Arbeitnehmer auf den Arbeitsplätzen Textbildintegration und Seiten- und Negativmontage seien entgegen den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts doch mit dem Kläger vergleichbar; sie versäumt es



aber, die Sozialdaten der in Frage kommenden Arbeitnehmer auf diesem Arbeitsplatz zu nennen und denen des Klägers gegenüberzustellen, so daß damit deutlich würde, der Kläger sei schutzwürdiger als die Arbeitnehmer auf den genannten Arbeitsplätzen. Das Landesarbeitsgericht hat es nämlich als unstreitig bezeichnet, daß die Arbeitnehmer auf den Arbeitsplätzen "Retusche" und "fotographische Arbeiten" nach der eigenen Auffassung des Klägers nicht vergleichbar seien. Es hat es danach - wegen Nicht-Vergleichbarkeit - offen gelassen, welche Arbeitnehmer überhaupt als sozial stärker in Betracht kämen. Das enthob den Kläger als für die mangelnde Sozialauswahl darlegungs- und beweispflichtige Partei (§ 1 Abs. 3 Satz 3 KSchG) nicht, hinsichtlich der von ihm "früher benannten Arbeitnehmer eine Konkretisierung unter Außerachtlassen der Arbeitnehmer der "Retusche" und der "fotographischen Arbeiten" vorzunehmen. Denn jedenfalls die Arbeitnehmer V und O hatten ähnliche Sozialdaten wie der Kläger aufzuweisen (wegen der Bezugnahme im Berufungsurteil auf das gesamte Parteivorbringen ist dieses für den Senat auswertbar).

Davon abgesehen sind die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur mangelnden Vergleichbarkeit der Arbeitnehmer in der Bildherstellung revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Gericht davon ausgegangen ist, die Tätigkeit des Klägers habe sich angesichts der langjährigen Dauer des Arbeitsverhältnisses und der Berufsausbildung des Klägers als Setzer sowie der anderen Arbeitsinhalte im Bereich Bildherstellung so konkretisiert, daß eine Austauschbarkeit aufgrund Direktionsrechts nicht mehr gewährleistet sei. Selbst wenn der Revision darin Recht zu geben ist, daß eine Konkretisierung über den bloßen Zeitablauf hinaus



besondere Umstände erfordert, daß der Arbeitnehmer zu anderen Arbeiten nicht herangezogen werden soll, so werden diese vom Landesarbeitsgericht zumindest angesprochen, ohne daß sich die Revision damit auseinandersetzt, nämlich daß der Kläger nur über eine Ausbildung als Setzer verfügt und in der Bildherstellung andere Arbeitsinhalte gefragt sind. Dazu trägt die Revision überhaupt nichts vor. Die Beklagte weist mit einigem Recht darauf hin, der Kläger sei als Fachkraft für die Satztechnik eingestellt worden, worauf der Vertragsinhalt fixiert worden sei. Wenn der Kläger dann in der Revisionsbegründung selbst davon spricht, es handle sich "um gleichwertige, aber inhaltlich naturgemäß andere Arbeitsinhalte", hätte er schon in den Tatsacheninstanzen substantiiert vortragen müssen, inwieweit er gerade angesichts der ständig fortschreitenden Technik (vgl. zur Substituierbarkeit angesichts aktueller EDV-Entwicklung Senatsurteil vom 5. Mai 1994 - 2 AZR 917/93 - AP Nr. 23 zu § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl) den Fachkräften der Bildherstellung vergleichbar sei und der Arbeitgeber ihn ohne Vertragsänderung im Wege des Direktionsrechts (siehe dazu Senatsurteil vom 29. März 1990 - 2 AZR 369/89 - BAGE 65, 61 = AP Nr. 50 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung) auf derartige Arbeitsplätze hätte versetzen können. Dies ist nicht geschehen und auch mit der Revision nicht verdeutlicht worden.

4. Das Berufungsgericht hat auch zu Recht entschieden, die Kündigung sei nicht wegen eines Verstoßes gegen die in § 2 der Ratio-BV vom 8. Juli 1988 geregelte Beschäftigungsgarantie unwirksam, weil diese Betriebsvereinbarung nach ihrem sachlichen Geltungsbereich insgesamt nicht für die vorliegende Kündigung



verursachende Maßnahme gilt. Auch wenn § 2.1 Satz 1 im Sinne eines Kündigungsverbots (vgl. dazu KR-Becker, 3. Aufl., § 1 KSchG Rz 333) zu interpretieren ist, greift dieses vorliegend nicht ein.

a) Das Landesarbeitsgericht ist von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Auslegung von Betriebsvereinbarungen ausgegangen. Danach sind Betriebsvereinbarungen wie Tarifverträge und diese wiederum wie Gesetze auszulegen. Es ist maßgeblich auf den im Wortlaut der Betriebsvereinbarung zum Ausdruck gelangten Willen der Betriebspartner abzustellen und der von diesen beabsichtigte Sinn und Zweck der Regelung zu berücksichtigen, soweit diese in den Regelungen der Betriebsvereinbarung noch ihren Niederschlag gefunden haben (BAG Urteile vom 11. Juni 1975 - 5 AZR 217/74 - BAGE 27, 187 = AP Nr. 1 zu § 77 BetrVG 1972 Auslegung; vom 8. November 1988 - 1 AZR 721/87 - BAGE 60, 84 = AP Nr. 48 zu § 112 BetrVG 1972). Hierzu ist auf den sich aus der Betriebsvereinbarung ergebenden Gesamtzusammenhang abzustellen, der häufig schon deswegen berücksichtigt werden muß, weil nur daraus und nicht nur aus der einzelnen Norm der Betriebsvereinbarung auf den wirklichen Willen der Betriebspartner geschlossen und so nur bei Mitberücksichtigung des Gesamtzusammenhanges der Sinn und Zweck der Norm zutreffend ermittelt werden kann. Verbleiben hingegen bei entsprechender Anwendung des Wortlauts der Betriebsvereinbarung und des Gesamtzusammenhangs, soweit er in der Betriebsvereinbarung seinen Niederschlag gefunden hat, als den stets und in erster Linie heranzuziehenden Auslegungskriterien im Einzelfall noch Zweifel, so kann zur Ermittlung des wirklichen Willens der

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



Betriebspartner auf weitere Kriterien wie die Entstehungsschichte der jeweiligen Betriebsvereinbarungen zurückgegriffen werden (so für Tarifverträge: BAG Urteil vom 25. November 1987 - 4 AZR 403/87 - AP Nr. 18 zu § 1 TVG Auslösung und Senatsurteil vom 28. Februar 1990 - 2 AZR 425/89 - BAGE 64, 209, 215 = AP Nr. 8 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit, zu II 1 a der Gründe). Danach obliegt die Auslegung einer Betriebsvereinbarung auch dem Revisionsgericht, wobei eine vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung - anders als bei der Auslegung von Willenserklärungen - für das Revisionsgericht nicht bindend ist.

b) Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht unter Berücksichtigung dieser Rechtsprechung zunächst am Wortlaut der Ratio-BV angeknüpft und darauf abgestellt, daß nach § 1.1 und 1.2 mit der Regelung des persönlichen und sachlichen Geltungsbereichs Rationalisierungsmaßnahmen angesprochen werden, die für die Mitarbeiter von "G UBD Hamburg" anfallen. Schon diese Wendung in der Ausgangsvorschrift 1.1 der Betriebsvereinbarung spricht an, daß es um Rationalisierungsmaßnahmen im Betrieb M geht. Dies spricht bereits dagegen, eine Teilbetriebsstillegung wie die in der Satzherstellung des UBD unter den Geltungsbereich der Ratio-BV zu subsumieren, wenn Folgerungen - der Kläger spricht von Verlagerung - in einem anderen Betrieb, hier dem UBZ, auftreten. Zutreffend weist das Landesarbeitsgericht in diesem Zusammenhang ferner darauf hin, daß es sich bei den zu regelnden Maßnahmen um solche handeln muß, die sich in dem Betrieb auswirken müssen, dessen Betriebsrat die Betriebsvereinbarungen abgeschlossen hat, weil ein Betriebsrat kraft seiner funktionalen Zuständigkeit nicht Regelungen treffen kann, die mit der betriebs-



verfassungsrechtlichen Gestaltung des Betriebes nichts mehr zu tun haben, sondern gegebenenfalls in den Zuständigkeitsbereich eines Gesamtbetriebsrats als des für betriebsübergreifende Maßnahmen zuständigen Organs fallen. Im UBD wirken sich Rationalisierungsmaßnahmen aber insbesondere dann aus, wenn sie für diesen Bereich auch getroffen werden.

Für diesen beschränkten Geltungsbereich auf der Basis der funktionalen Zuständigkeit spricht auch die unstreitige Tatsache, daß im Betrieb (UBD) Itzehoe eine ähnliche Rationalisierungsschutz-Betriebsvereinbarung abgeschlossen worden ist, während es im UBZ trotz einschlägiger Verhandlungen dazu nicht gekommen ist. Das verkennt auch die Revision nicht, wenn sie einräumt, daß mangels anderer Anhaltspunkte davon auszugehen ist, daß es sich im Regelfall nach dem Willen der Betriebsparteien um Maßnahmen innerhalb des eigenen betrieblichen Bereichs handeln soll. Entgegen der Auffassung der Revision, die insoweit auch keinen Fehler in der Wortlautinterpretation des Berufungsgerichts aufzudecken vermag, ist der Wortlaut auch insoweit eindeutig, als in § 2 Nr. 2.1 geregelt ist, G sichere zu, daß es keine Entlassungen aus Rationalisierungsgründen geben werde. In der deutlich herausgestellten Bezeichnung "G " ist wiederum eine Bestätigung der Regelung in 1.1 zu sehen, daß nicht das Unternehmen als solches, sondern der Unternehmensbereich Druck angesprochen ist. Soweit in § 1.1 Ratio-BV davon die Rede ist, daß durch Rationalisierungsmaßnahmen "direkt oder indirekt" Arbeitsplätze im Betrieb M betroffen sein müssen, besagt dies nichts darüber, wo die Rationalisierungsmaßnahmen stattfinden müssen. Einerseits kann es bei einer unternehmensbezogenen Rationalisierungsmaßnahme



indirekte Auswirkungen auf den Betrieb UBD Hamburg geben. Aber auch bei Rationalisierungsmaßnahmen im Betrieb Mühlenkamp selbst kann es indirekte Betroffenheit geben, wenn im Produktionsbereich rationalisiert wird, dadurch Arbeitsplätze entfallen und infolgedessen, z. B. im Versorgungsbereich des Betriebes, Arbeitsplätze überflüssig werden.

Daß die Beschäftigungsgarantie nicht gilt, wenn der Arbeitnehmer eine Versetzung im Raum Hamburg ablehnt (§ 3.3 und § 5.2 Ratio-BV), läßt ebenfalls keinen Rückschluß auf den Ort der Rationalisierungsmaßnahme zu, sondern gewährt dem Arbeitgeber nur die Möglichkeit, Arbeitnehmer auch in andere Betriebe in Hamburg zu versetzen, um der Beschäftigungsgarantie zu genügen. Diese Erweiterung auf die Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in einem anderen Betrieb des Unternehmens ist bereits in § 1 Abs. 2 Satz 2 Ziffer 1 b KSchG festgeschrieben und läßt keine bestimmte Auslegung zu.

c) Die Revision rekuriert demgemäß im wesentlichen darauf, es ergebe sich aus dem Zweck sowie der Entstehungsgeschichte der Betriebsvereinbarung, daß "die Grenzen des Betriebes überschritten werden sollten".

Insofern ist allerdings der Revision zuzugeben, daß der in § 1.2 Ratio-BV verwendete Begriff "Rationalisierungsmaßnahme" keine eindeutigen Rückschlüsse zuläßt. Dieser wird in 1.2 der Ratio-BV dahin definiert, Rationalisierungsmaßnahmen seien Änderungen von Arbeits- oder Produktionsverfahren sowie deren Arbeitstechniken, die durch Investitionen oder arbeitsablauf-orga-



nisatorische Maßnahmen verursacht würden und zu weniger Personalbedarf, veränderten Arbeitsanforderungen oder/und Einkommensverlusten führten. Diese Definition entspricht damit dem auch in § 106 Abs. 3 Nr. 4 BetrVG verwandten Begriff der Rationalisierungsvorhaben, der ebenfalls dahin interpretiert wird, die Rationalisierung habe die zweckmäßigere Gestaltung der Arbeitsvorgänge zum Ziel, um die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens zu steigern, u. a. durch Rationalisierungsinvestitionen zur Einführung arbeitssparender oder qualitätsverbessernder Technologien oder durch betriebsorganisatorische Maßnahmen (vgl. etwa Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 17. Aufl., § 106 Rz 17; KR-Bekker, 3. Aufl., § 1 KSchG Rz 331; Däubler/Kittner/Klebe/Schneider, BetrVG, 4. Aufl., § 106 Rz 68). Diese Maßnahmen können im technischen, betriebsorganisatorischen oder wirtschaftlichen Bereich liegen. Rationalisierungsmaßnahmen gehören nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. Senatsurteile vom 30. April 1987 - 2 AZR 184/86 - BAGE 55, 262 = AP Nr. 42 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung und vom 15. Juni 1989 - 2 AZR 600/88 - AP Nr. 45, aaO, zu II 1 a der Gründe, siehe ferner BAG Urteil vom 9. März 1994 - 4 AZR 270/93 - AP Nr. 4 zu § 1 TVG Tarifverträge: Graphisches Gewerbe) zu den innerbetrieblichen Umständen, aus denen sich die betrieblichen Erfordernisse für eine Kündigung ergeben können. Eine Kündigung wegen Auftragsmangels, nämlich zufolge der Aufkündigung der Satzaufträge, beruht demgegenüber auf außerbetrieblichen Umständen. Wenn die Partner der Ratio-BV in § 2.1 Kündigungen aus Rationalisierungsgründen unterbinden wollen, so spricht viel dafür, daß nur eine Kündigung wegen einer Unternehmerentscheidung aus innerbetrieblichen Gründen verhindert werden soll. Vorliegend geht es aber nicht um eine



zweckmäßigere Gestaltung der Arbeitsvorgänge im Bereich der Satztechnik, sondern um die nach Aufkündigung der bisherigen Satzarbeiten verbliebene Übernahme restlicher derartiger Arbeiten, für die sich die Aufrechterhaltung einer eigenen Abteilung Satztechnik nicht mehr lohnte, in die Redaktionstätigkeit. Immerhin ließe sich aber auch argumentieren, die derartig bedingte Verlagerung von Satzarbeiten in die Redaktionen sei eine arbeitsablauforganisatorische Maßnahme.

d) Wenn insoweit noch Zweifel über den Geltungsbereich der Ratio-BV bestehen, so werden sie jedenfalls durch einen Blick auf die Entstehungsgeschichte beseitigt.

aa) Die 1988 angedachten Probleme bei der Einführung der immateriellen Satz- und Bildverarbeitung - seinerzeit das System SII - haben in der Folgezeit gezeigt, daß ein Schutz etwa vor der Zusammenfassung von Satz- und Bildverarbeitung auf dem Hintergrund der Entwicklung der elektronischen Datenverarbeitung sinnvoll war. Das bestätigt der Kläger, worauf die Beklagte zu Recht hinweisen läßt, daß nämlich eine anstehende Rationalisierungsmaßnahme Anlaß der Ratio-BV war, und zwar die Ersetzung der herkömmlichen Bildherstellung mit Hilfe von Filmen durch die elektronische Bildverarbeitung. Dazu trägt der Kläger in der Revisionsbegründung selbst vor, Zweck der Betriebsvereinbarung sei ersichtlich, die Arbeitnehmer des Unternehmensbereichs Druck im M vor Auswirkungen zu schützen, die durch die Digitalisierung der klassischen Herstellungstechniken herbeigeführt würden.

bb) Insofern bestätigt schließlich auch die geschichtliche Ent-



wicklung, namentlich das Schreiben des Vorstandsmitglieds Dr. F vom 29. Februar 1988, daß es in diesem Sinne darum ging, Satz- und Bildherstellung in Zukunft einer zweckmäßigen Gestaltung zugänglich zu machen und entsprechende Technologien "in unsere Druckerei zu integrieren". Zuzufolge dieser Überlegungen ist dann die von Dr. F vorgeschlagene 4. Alternative in Übereinstimmung mit dem UBD-Betriebsrat vereinbart worden, nämlich die Einführung einer neuen Technologie als Rationalisierungsmaßnahme in der Satz- und Bildherstellung. Zutreffend weist das Berufungsgericht darauf hin, daß die entsprechenden Maßnahmen bis 1990/1991 umgesetzt worden seien, wobei keine der Parteien davon ausgegangen sei, daß die Stilllegung der Satzherstellung in dieses Konzept paßte. Das Berufungsgericht hat schließlich zutreffend belegt, daß auch der Vertreter des Betriebsrats in seinem Schreiben vom 12. Februar 1988 das Vorhaben dieses Rationalisierungsschutzabkommens nicht anders gesehen hat, nämlich als Rationalisierungsschutz "im Zusammenhang mit der Einführung neuer Technologien im UBD Hamburg".

e) Schließlich überzeugt der Hinweis der Revision auf § 6.1 Ratio-BV nicht, wenn dort geregelt ist, eine Abfindungsregelung nach dem Abkommen gelte von dem Zeitpunkt an, an dem "das Unternehmen" die geplante Rationalisierungsmaßnahme dem Betriebsrat verkündet habe.

Gerade wenn davon auszugehen ist, wie die Revision meint, daß die in der arbeitsrechtlichen Terminologie bewanderten Betriebspartner die Begriffe Unternehmen, Betrieb, Unternehmensbe-



reich etc. auseinanderzuhalten in der Lage sind, so ist es nicht zu beanstanden, wenn sie in § 6.1 Ratio-BV nicht von UBD oder Betrieb sprechen, sondern den Begriff "Unternehmen" verwendet haben. Denn das Unternehmen ist die juristische Person, die die ggf. geplante Rationalisierungsmaßnahme dem Betriebsrat zu verkünden hatte. Jedenfalls läßt sich dem nicht entnehmen, die Betriebsvereinbarungsparteien hätten damit zum Ausdruck bringen wollten, die Ratio-BV erfasse Rationalisierungsmaßnahmen im gesamten Unternehmen und nicht nur im Bereich UBD-Hamburg.

Nach alledem verstößt die Kündigung auch nicht gegen ein Kündigungsverbot.

5. Schließlich greift auch die Rüge der Revision nicht durch, entgegen der Beurteilung des Landesarbeitsgerichts sei der Betriebsrat zur Kündigung des Klägers nicht ordnungsgemäß angehört worden, § 102 BetrVG. Der Kläger bemängelt, das Berufungsgericht sei nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme zu Unrecht davon ausgegangen, der gesamte Kündigungssachverhalt - auch die angeblich fehlende Mitteilung, daß die neun Arbeitsplätze im UBZ mit seinen Kollegen besetzt worden seien - sei dem Betriebsrat bekannt gewesen. Abgesehen davon, daß die Revision nur ihre Würdigung der Aussage des Zeugen G - mit derjenigen der Zeugen H und I, die laut Berufungsurteil eine Kenntnis bestätigt haben, setzt sie sich erst gar nicht auseinander - an die Stelle derer des Berufungsgerichts setzt, was gemäß § 554 Abs. 3 ZPO nicht ausreicht (vgl. z.B. BAG Urteil vom 4. September 1975 - 3 AZR 230/75 - AP Nr. 15 zu § 554 ZPO), kommt es auf die angeblich fehlende Mitteilung über die Besetzung der freien Stellen im



UBZ aus Rechtsgründen nicht an. Denn nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 29. März 1984 - 2 AZR 429/83 (A) - BAGE 45, 277, 283 ff. = AP Nr. 31 zu § 102 BetrVG 1972, zu III 2 b und c cc der Gründe; Urteil vom 15. Juni 1989 - 2 AZR 580/88 - BAGE 62, 116, 125 ff. = AP Nr. 18 zu § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl, zu B II 3 b der Gründe; siehe auch Bitter, NZA Beilage 3/1991, S. 16 f.) brauchte die Beklagte dem Betriebsrat bei der betriebsbedingten Kündigung keine Auswahlgründe mitzuteilen, auf die sie selbst - subjektive Determiniertheit der Kündigungsgründe - nicht abstellen wollte. Es wäre auch widersinnig, von der Beklagten bezüglich der neun für die Schlußredakteurstellen vorgesehenen Arbeitnehmer, die nach ihrer Darstellung vor der beabsichtigten Kündigung des Klägers aus dem UBD ausgeschieden und außerdem auf gerade nicht vergleichbare Positionen befördert worden seien, die Mitteilung von Auswahlkriterien zu verlangen.

Etzel

Bitter

Fischermeier

Bensinger

Nielebock



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)