

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 3/74

Urteil des BAG vom 13. Dezember 1974

LAG Rheinland-Pfalz



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



2 AZR 3/74

4 Sa 393/72 Rheinland-Pfalz

Urteilstenor
zugestellt am
13. Dezember 1974

gez. Kistner,

Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 12. Dezember 1974 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht und Roeper sowie die ehrenamtlichen Richter Hauenschild und Hammel für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 2. Oktober 1973 - 4 Sa 393/72 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Ludwigshafen/Rhein vom 12. Juli 1972 - 1 Ca 400/72 - abgeändert.
3. Es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 23. März 1972 nicht aufgelöst ist.
4. Die Kosten des Rechtsstreites trägt die Beklagte.



- 2 -

Tatbestand:

Der 1910 geborene Kläger war seit März 1967 bei der Beklagten einer Arbeitsgemeinschaft von Ortskrankenkassen als Vertrauensapotheker und Leiter der Rezeptprüfstelle beschäftigt. Sein Gehalt betrug zuletzt monatlich 2.984,--DM.

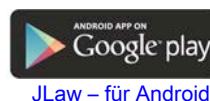
Mit Schreiben vom 23. März 1972 hat die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 30. Juni 1972 gekündigt. Mit seiner Klage hat der Kläger beantragt festzustellen, daß diese Kündigung unwirksam sei und das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst habe. Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klagabweisungsantrages vorgetragen, die Kündigung sei aus betriebsbedingten Gründen erforderlich gewesen. Durch Beschluß ihres Vorstandes vom 6. März 1972, den die Vertreterversammlung bestätigt und gebilligt habe, sei die Prüfung der ärztlichen Verordnungen auf Wirtschaftlichkeit der Kassenärztlichen Vereinigung (KV) übertragen und die Rezeptprüfstelle aufgelöst worden. Die Aufgaben der Rezeptprüfstelle würden in Zukunft von vier Prüfungsausschüssen der Kassenärztlichen Vereinigung wahrgenommen. Damit seien die Aufgaben des Klägers bei der Beklagten und auch sein Arbeitsplatz weggefallen.

Der Kläger hat bestritten, daß die Aufgaben der Wirtschaftlichkeitsprüfung der Rezepturen der Ärzte auf die Prüfungsinstanz bei der Kassenärztlichen Vereinigung übergegangen sei, und vorgetragen, ihm sei aus persönlichen Gründen gekündigt worden, weil er sich darüber beklagt habe, daß man seine Wirkungsmöglichkeiten im Vergleich zu anderen Vertrauensapothekern eng begrenzt habe. Bei der Einstellung habe ihm der Geschäftsführer der Beklagten zugesagt, daß er bis zu seiner Pensionierung bei der Beklagten arbeiten könne. Die Kündigung sei auch unwirksam, weil der Personalrat der Kündigung nicht zugestimmt habe und

- 3



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 3 -

erst informiert worden sei, nachdem der Kündigungswille bei der Beklagten abschließend gebildet gewesen sei. Schließlich sei die Kündigung auch nicht mit dem Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte der Ortskrankenkassen und ihrer Verbände vom 31. Dezember 1972, der rückwirkend zum 1. Januar 1972 in kraft getreter sei, vereinbar.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers ist erfolglos geblieben. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter. Die Beklagte bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

I. Zugunsten der Beklagten kann unterstellt werden, daß der Personalrat der Kündigung ordnungsgemäß zugestimmt hat. Zugunsten der Beklagten kann auch davon ausgegangen werden, daß infolge von Rationalisierungsmaßnahmen der Arbeitsplatz des Klägers entbehrlich geworden ist.

II. Die Kündigung ist jedoch unwirksam, denn sie ist nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG b e d i n g t .

1. Selbst wenn die geschilderten Rationalisierungsmaßnahmen der Beklagten "dringende betriebliche Erfordernisse" im Sinne des § 1 Abs. 2 des KSchG sind, so darf dennoch die dem Kläger gegenüber ausgesprochene Kündigung nicht ohne weiteres als sozial gerechtfertigt hingenommen werden. Auch wenn ein betrieblicher Grund vorliegt, ist jeweils noch zu prüfen, ob dieser Grund auch gewichtig genug ist, um die Kündigung zu rechtfertigen. Der Arbeitgeber darf nur kündigen, wenn es im Interesse des Betriebs

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



- 4 -

wirklich notwendig ist; er hat nach Möglichkeit zu versuchen, die Kündigung durch andere Mittel zu vermeiden. Hierzu bedarf es einer umfassenden Interessenabwägung: Auch eine betriebsbedingte Kündigung ist nur dann sozial gerechtfertigt, wenn die betrieblichen Gründe bei verständiger Würdigung in Abwägung der Interessen der Vertragsparteien die Kündigung billigenwert und angemessen erscheinen lassen. (Vgl. BAG 9, 36 [42 f.] = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [zu IV. der Gründe]; BAG 16, 134 [136] = AP Nr. 14 aaO [zu II. der Gründe]).

2. Das Landesarbeitsgericht hat diese gebotene Interessenabwägung unterlassen. Schon aus diesem Grunde war das Urteil aufzuheben. Einer Zurückverweisung nach § 565 Abs. 1 ZPO bedarf es jedoch nicht. Die erforderliche Interessenabwägung kann vom Senat selbst nachgeholt werden, weil alle dafür wesentlichen Umstände feststehen (§ 565 Abs. 3 Nr. 1 ZPO; ständige Rechtsprechung, vgl. z.B. BAG AP Nr. 7 zu § 13 KSchG, BAG 16, 89 [93 f.] = AP Nr. 3 zu § 133 b GewO [zu II. der Gründe] und BAG AP Nr. 5 zu § 611 BGB Lohnzuschläge mit weiteren Hinweisen).

3. Im vorliegenden Fall ist bei der Interessenabwägung zu beachten, daß die Beklagte bei ihrer Entscheidung, die Rezeptprüfstelle aufzulösen, nicht nur ihr Rationalisierungsinteresse, sondern auch die sozialen Auswirkungen dieser Maßnahme auf den Kläger hätte prüfen müssen. Zugunsten des Klägers ist insoweit insbesondere zu berücksichtigen, daß er bei Ausspruch der Kündigung immerhin länger als fünf Jahre bei der Beklagten beschäftigt war, damals im 63. Lebensjahr stand, zu 30% kriegsbeschädigt ist und wahrscheinlich bis zur Erreichung der Altersgrenze eine seinem Gesundheitszustand (Kriegsbeschädigung) angemessene Beschäftigung als Apotheker nicht mehr finden dürfte. Außerdem würde der Kläger mit dem Wirksamwerden

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



- 5 -

der Kündigung aus der Zusatzversorgungskasse ausscheiden und eine wegen seiner geringen Rentenbemessungsgrundlage empfindliche Einschränkung der Zusatzversorgung hinnehmen müssen.

Schließlich ist nicht unerheblich, daß dem Kläger bei seiner Anstellung zugesagt worden ist, es handele sich um eine Lebensstellung. Mit dieser Zusage ist zwar in der Regel noch keine Anstellung auf Lebenszeit im Sinne des § 624 BGB erfolgt und auch kein Verzicht auf eine ordentliche Kündigung ausgesprochen worden. Einer derartigen Zusage ist aber besonderer Wert bei Abwägung der beiderseitigen Interessen beizumessen (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 611 BGB Gruppenarbeitsverhältnis [zu II. 3 der Gründe] mit weiteren Hinweisen sowie Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 2. Aufl., § 38 II).

Diese besonders schwerwiegenden Interessen des Klägers, ihn noch etwa zwei Jahre länger, nämlich bis zum Erreichen der Altersgrenze, mit der das Arbeitsverhältnis vertragsgemäß ohnehin endet, weiterzubeschäftigen, werden durch das Interesse der Beklagten, sich vom Kläger zu trennen, nicht aufgewogen. Die Beklagte hat nicht vorgetragen, daß es sinnlos gewesen sei, den Kläger bis zum Erreichen der Altersgrenze weiterzubeschäftigen. Dagegen spricht schon die Beschäftigung des Klägers über den 1. Januar 1972 hinaus, den die Beklagte selbst als Zeitpunkt genannt hat, an dem die Prüfungskommission bei der Kassenärztlichen Vereinigung tätig geworden ist. Schließlich muß der Beklagten auch entgegengehalten werden, daß nach dem von ihr nicht bestrittenen Vortrag des Klägers im gesamten Bundesgebiet keine einzige der übrigen etwa 40 bestehenden Rezeptprüfstellen stillgelegt worden ist. Sie hat auch nicht vorgetragen, daß sie durch die Weiterbeschäftigung des Klägers bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres wirtschaftlich hart betroffen werden würde.

Nach alledem ergibt die im Rahmen des § 1 Abs.2



- 6 -

KSchG vorzunehmende Interessenabwägung, daß das Interesse des Klägers an der Weiterbeschäftigung bis zum 65. Lebensjahr überwiegt. Die von der Beklagten ausgesprochene Kündigung ist daher sozialwidrig und unwirksam.

III. Soweit die Beklagte in der Revisionserwiderung geltend macht, gewisse in dem Sitzungsprotokoll ihres Vorstandes vom 6. März 1972 erwähnte Vorgänge rechtfertigten ebenfalls die Kündigung, kann das nicht berücksichtigt werden. Die Beklagte hat diese Vorgänge weder im Kündigungsschreiben vom 23. März 1972 angesprochen noch in den Tatsacheninstanzen als Kündigungsgrund in den Prozeß eingeführt, sondern ihren Vortrag auf den zu II. behandelten Grund beschränkt.

gez. Dr. Gröninger Hillebrecht Roeper

Hauenschild Hammel



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)