

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

Gesetz: KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung; ZPO §§ 286,
313, 561

Leitsätze:

K e i n e

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

Aktenzeichen: 2 AZR 467/75

Urteil des BAG vom 9. Dezember 1976

LAG München



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 Sa 722/74 München

Urteilstenor zugestellt
am 10. Dezember 1976

gez. Bittner,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 9. Dezember 1976 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht und Roeper sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Wiedemann und Zeilinger für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 25. April 1975 - 5 Sa 722/74 - wird zurückgewiesen.

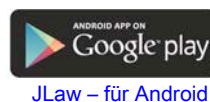
Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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:

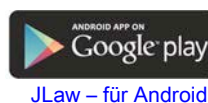
Der beklagte Verein ist eine private Körperschaft des amerikanischen Bundesstaates D , zu der sich mit Wirkung zum 1. Oktober 1976 die bisher selbständigen Vereine "F E Inc." - der frühere Beklagte - und "R L C Inc." zusammengeschlossen haben. Der Kläger, der die englische Staatsangehörigkeit besitzt, war seit 1955 bei der amerikanischen Rundfunkanstalt "F E Incorporated" für deren Sender in M als Analytiker für russische Angelegenheiten (Special Assistant for Soviet Affairs) mit einem Jahresgehalt von ca. 91.000,-- DM beschäftigt. Seine Aufgaben bestanden im wesentlichen darin, sogen. Hintergrund-Berichte aus dem Bereich der Sowjet-Union und Beiträge zu Lageberichten mit Analysen zu verfassen und Presseberichte zu redigieren. Im Sommer 1973 entschloß sich die Leitung des "F E " die bislang vom Kläger erstellten Analysen in Zukunft kostenlos von R L zu beziehen. Nach erfolgter Anhörung des Betriebsrates und gegen dessen Widerspruch sprach der Rechtsvorgänger des jetzigen Beklagten mit Schreiben vom 25. Juni 1973 eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 1973 aus. Mit der am 9. Juli 1973 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Feststellung begehrt, daß sein Arbeitsverhältnis durch diese Kündigung nicht aufgelöst worden sei. Er hat vorgetragen, die Kündigung sei sozialwidrig, weil sie nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt sei und bei der Auswahl soziale Gesichtspunkte nicht berücksichtigt worden seien.

Der frühere Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat vorgetragen, die Kündigung sei aus dringenden betrieblichen Erfordernissen erfolgt, weil er die vom Kläger bislang erstellten Analysen kostenlos von R L erhalte. Wegen Kürzungen im Haushaltsjahr 1973/74 und der ungünstigen Entwicklung des Dollarwechselkurses seien Rationalisierungsmaßnahmen notwendig geworden. Der Kläger habe nicht auf eine vergleichbare freie Stelle versetzt werden können.

- 3 -



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



- 3 -

Eine Beschäftigung des Klägers zu schlechteren Bedingungen als Nachrichtenredakteur sei wegen fehlender fachlicher Voraussetzungen nicht in Betracht gekommen. Im übrigen seien erst nach Ausspruch der Kündigung in der Nachrichtenabteilung Redakteur-Stellen frei geworden.

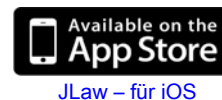
Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Zur Begründung der Berufung hat der Kläger insbesondere folgendes vorgetragen: Er sei fachlich dazu geeignet gewesen, die freigewordene Stelle eines Analytikers für ostdeutsche kommunistische Angelegenheiten zu übernehmen. Er sei auch bereit gewesen, auf einer frei werdenden Nachrichtenredakteurstelle tätig zu werden. Zur Einarbeitung in dieses Aufgabengebiet sei aufgrund seiner Vorbildung und seiner journalistischen Kenntnisse eine Umschulung von allenfalls drei bis vier Monaten notwendig gewesen. Im übrigen hätte er auch die am 1. September 1974 anderweitig besetzte Stelle als "Senior Analyst" für polnische und tschechische Angelegenheiten übernehmen können. Schließlich sei er auch befähigt gewesen, in der Nachrichtenabteilung die Tätigkeit eines Mitarbeiters zu übernehmen, der eine Betriebszugehörigkeit von weniger als zehn Jahren besitze und erheblich jünger sei.

Der frühere Beklagte hat hierauf erwidert: Die durch den Tod einer Mitarbeiterin freigewordene Stelle eines Analytikers für ostdeutsche kommunistische Angelegenheiten hätte nur in Verbindung mit einem Aufgabengebiet weitergeführt werden können, das überwiegend aus Sekretariatsarbeiten bestanden habe. Nachdem eine dafür vorgesehene Angestellte die Übernahme einer derartigen Tätigkeit abgelehnt habe, sei das mit der geplanten Stelle verknüpfte Aufgabengebiet aufgegeben worden. Lediglich einige Teilaufgaben würden von anderen Mitarbeitern erledigt. Er habe dem Kläger keinen anderen schlechter bezahlten Arbeitsplatz anzubieten brauchen, weil sich der Kläger dazu nicht bereit erklärt habe. Die Aufgabe als "Senior Analyst" habe der Kläger deshalb nicht übernehmen können, weil hierfür der Besitz der amerikanischen Staatsbürgerschaft erforderlich sei.

- 4 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Kündigungsschutzklage weiter, während der Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet. Der Prozeßbevollmächtigte des Beklagten hat sich mit einer Entscheidung im schriftlichen Verfahren einverstanden erklärt. Die früheren Prozeßbevollmächtigten des Klägers haben mit Schriftsatz vom 9. August 1976 hierzu ebenfalls ihr Einverständnis gegeben. Der Kläger hat mit einer persönlichen Eingabe vom 19. August 1976 geltend gemacht, seine Prozeßbevollmächtigten hätten diese Entscheidung ohne seine Zustimmung getroffen. Seine jetzige Prozeßbevollmächtigte hat mit Schriftsatz vom 26. November 1976 vorgetragen, daß sie mit einer Entscheidung im schriftlichen Verfahren nicht einverstanden sei und um Vertagung des auf den 9. Dezember 1976 anberaumten Termins zur Beratung und Entscheidung gebeten, weil sie sich in die Streitsache erst einarbeiten müsse. Daraufhin ist ihr durch Verfügung des Vorsitzenden vom 30. November 1976 mitgeteilt worden, daß diesem Antrag nicht entsprochen werden könne, weil der Kläger an das von seinen früheren Prozeßbevollmächtigten erteilte Einverständnis gebunden sei.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

A. Die Entscheidung kann gemäß § 128 Abs. 2 ZPO ohne mündliche Verhandlung ergehen, weil neben dem Prozeßbevollmächtigten des Beklagten auch die früheren Prozeßbevollmächtigten des Klägers hierzu bindend und grundsätzlich nicht mehr widerruflich ihr Einverständnis erklärt haben. Das Vorbringen des Klägers in seiner persönlichen Eingabe vom 19. August 1976, er habe seine früheren Prozeßbevollmächtigten zur Erklärung des Einverständnisses nicht ermächtigt und sei auch mit einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung nicht einverstanden, ist unerheblich. Die vom Kläger beanstandete Prozeßhandlung seines früheren Bevollmächtigten ist durch § 81 ZPO gedeckt. Im Anwaltsprozeß ist eine Beschränkung der

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

Prozeßvollmacht im Außenverhältnis und damit auch gegenüber dem Gericht nur ausnahmsweise wirksam. Zu diesen Ausnahmen gehört nicht die Anweisung, keine Einverständniserklärung nach § 128 Abs. 2 ZPO abzugeben (vgl. § 83 Abs. 1 ZPO).

Auch die jetzige Prozeßbevollmächtigte des Klägers konnte das einmal bindend erteilte Einverständnis nicht mehr rückgängig machen, weil eine solche Erklärung grundsätzlich unwiderruflich ist (vgl. BGH AP Nr. 6 zu § 128 ZPO und BAG AP Nr. 7 zu § 128 ZPO). Es kann dahingestellt bleiben, ob ein Widerruf zumindest dann wirksam ist, wenn eine wesentliche Änderung der Prozeßlage eingetreten ist (vgl. dazu BGHZ 11, 27 [31]). Weder aus der persönlichen Eingabe des Klägers noch aus dem Schriftsatz seiner jetzigen Prozeßbevollmächtigten vom 26. November 1976 ergibt sich nämlich, daß im Streitfall ein solcher Grund vorliegt. Ihre Begründung, sie könne sich nicht kurzfristig in die umfangreiche Streitsache einarbeiten, reicht nicht aus, weil der Kläger bereits im August 1976 mitgeteilt hat, daß er nunmehr von seiner jetzigen Prozeßbevollmächtigten vertreten werde, sie dann aber offensichtlich erst viel zu spät tatsächlich beauftragt hat. Diese Verzögerung hat sich der Kläger selbst zuzuschreiben. Sie kann es nicht rechtfertigen, von einer Entscheidung im schriftlichen Verfahren abzusehen und einen späteren Termin zur mündlichen Verhandlung anzuberaumen.

B. Das Landesarbeitsgericht ist im Ergebnis zutreffend davon ausgegangen, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers durch die ordentliche Kündigung des ehemaligen Beklagten vom 25. Juni 1973 am 31. Dezember 1973 beendet worden ist.

I. Da die Begründung des angefochtenen Urteils nicht durchgängig in der richtigen systematischen Reihenfolge erfolgt ist und deshalb den Revisionskläger zu der unbegründeten Rüge veranlaßt hat, die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts beruhe auf widersprüchlichen Feststellungen, ist es angebracht, zunächst die tragenden Gründe zusammengefaßt darzustellen:

- 6 -



- 6 -

Das Landesarbeitsgericht hat die ordentliche Kündigung aufgrund folgender tatsächlicher Feststellungen und rechtlicher Würdigungen nicht für sozialwidrig erachtet: Die von dem ehemaligen Beklagten ausgesprochene Kündigung sei durch dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG bedingt. Durch die kostenlose Übernahme der bislang vom Kläger erstellten Analysen durch Mitarbeiter von R L sei sein Arbeitsplatz weggefallen. Es sei auch nicht möglich gewesen, den Kläger an einem anderen Arbeitsplatz weiterzubeschäftigen. Die Stelle als Analytiker für ostdeutsche kommunistische Angelegenheiten habe der ehemalige Beklagte aufgegeben, nachdem seine Bemühungen, diesen Tätigkeitsbereich mit Sekretariatsarbeiten zu verbinden, gescheitert seien. Im übrigen sei es weder möglich noch zumutbar gewesen, dem Kläger eine solche gemischte Tätigkeit zu übertragen. Andere für den Kläger geeignete freie Stellen seien zum Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung nicht vorhanden gewesen. Eine Weiterbeschäftigung des Klägers auf Arbeitsplätzen, die erst nach Ausspruch der Kündigung frei geworden seien, scheide aus, weil sich der Kläger weder vor noch unmittelbar nach der Kündigung bereit erklärt habe, sein Arbeitsverhältnis zu geänderten Arbeitsbedingungen fortzusetzen. Der ehemalige Beklagte sei unter den besonderen Umständen des Falles nicht verpflichtet gewesen, von sich aus an den Kläger heranzutreten, um zu ermitteln, ob er bereit sei, als Nachrichtenredakteur weiter zu arbeiten. Wegen des völlig anders gelagerten Aufgabenbereiches und der erheblich niedrigeren Bezahlung für diese Tätigkeiten sei für den früheren Beklagten ein naheliegendes Interesse des Klägers an einer derartigen Versetzung nicht erkennbar gewesen. Entscheidend sei zudem, daß der Kläger von der ihm vom Betriebsrat unterbreiteten Möglichkeit, sich wegen einer Weiterarbeit als Nachrichtenredakteur an die Personalleitung zu wenden, zunächst keinen Gebrauch gemacht habe. Erst rund ein Jahr nach Ausspruch der Kündigung habe er dem damaligen Beklagten gegenüber eine solche Bereitschaft erklärt. Für die im Februar 1974 frei gewordene Stelle als "Senior Analyst" sei der Kläger bereits deshalb nicht verwendbar gewesen, weil er nicht die für diese

- 7 -



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

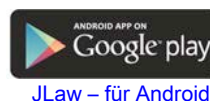


Stelle erforderliche amerikanische Staatsbürgerschaft besitze. Ein Verstoß gegen die Grundsätze für die soziale Auswahl scheide aus, weil der Kläger nicht an vergleichbaren Arbeitnehmern zu messen sei. Das gelte insbesondere für die mit völlig anderen Ausgaben verbundene Stelle eines Mitarbeiters in der zentralen Nachrichtenabteilung.

II. Diese Ausführungen sind in der Revisionsinstanz nur beschränkt nachprüfbar. Der Senat ist an die vom Landesarbeitsgericht getroffenen tatsächlichen Feststellungen gebunden, soweit der Kläger hiergegen keine zulässigen und begründeten Verfahrensrügen erhoben hat (vgl. § 561 Abs. 2 ZPO). Die Anwendung des § 1 KSchG kann vom Revisionsgericht nur dahin überprüft werden, ob der Tatrichter den richtigen rechtlichen Maßstab angelegt und bei der Interessenabwägung den Sachverhalt vollständig und erschöpfend gewürdigt hat (ständige Rechtsprechung des Senates: vergleiche BAG 1, 99 [102] = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG, BAG AP Nr. 71 zu § 1 KSchG und AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung). Insoweit sind Rechtsfehler nicht erkennbar.

1. Der Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts, die Kündigung sei durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt, weil die Stelle des Klägers infolge einer Rationalisierungsmaßnahme weggefallen sei, ist zutreffend und wird auch im Revisionsverfahren vom Kläger nicht mehr beanstandet.

a) Die von dem ehemaligen Beklagten beschlossene und durchgeführte Übernahme der Analysen von R L, die den Einsatz des Klägers auf seinem bisherigen Arbeitsplatz entbehrlich gemacht hat, geht auf eine Unternehmerentscheidung zurück. Sie ist vom Gericht grundsätzlich nicht auf ihre Zweckmäßigkeit nachzuprüfen, sondern nur darauf hin, ob die Rationalisierungsmaßnahme offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist (vgl. Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 1 Anm. 104 mit weiteren Nachweisen und BAG AP Nr. 22 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung und AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung). Die Darlegungs- und Beweislast für die Umstände, aus denen sich ergeben soll, daß eine Unter-



- 8 -

nehmerentscheidung für das Gericht ausnahmsweise nicht bindend ist, trägt der Arbeitnehmer, wenn er sich im Kündigungsschutzprozeß darauf beruft.

b) Im Streitfall hat das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsfehler angenommen, die Entscheidung des ehemaligen Beklagten, die bislang vom Kläger erstellten Analysen künftig kostenlos von R L zu beziehen, könne nicht als willkürlich angesehen werden. Die Maßnahme ist auch nicht offenbar unsachlich oder unvernünftig, weil der insoweit darlegungs- und beweisbelastete Kläger keine Umstände dargelegt hat, die eine solche Beurteilung rechtfertigen. Er hat insbesondere nicht bestritten, daß der frühere Beklagte wegen einer gekürzten Haushaltszuweisung und wegen des sinkenden Dollarkurses zu Einsparungsmaßnahmen gezwungen war.

2. Das Landesarbeitsgericht hat weiter ohne Rechtsfehler dargelegt, daß die Kündigung nicht wegen Verletzung der im § 1 Abs. 2 Satz 2 KSchG geregelten Widerspruchstatbestände sozialwidrig ist. Dabei ist es zutreffend davon ausgegangen, daß diese Bestimmung im Streitfall in der Fassung des Kündigungsschutzgesetzes vom 15. Januar 1972 (BGBl. I S. 13 [41]) anzuwenden ist.

a) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend dargelegt, daß die in § 1 Abs. 2 Satz 2 KSchG aufgeführten Widerspruchsgründe ohne Rücksicht darauf, ob der Betriebsrat einen ordnungsgemäßen Widerspruch erhoben hat, zumindest insoweit bei der Interessenabwägung nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG zu berücksichtigen sind, als es sich um Tatbestände handelt, die schon nach der bisherigen Rechtslage der Annahme dringender betrieblicher Erfordernisse entgegenstehen konnten (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 - auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Zu den ohne ausreichenden Widerspruch des Betriebsrates zu berücksichtigenden Umständen gehört die Möglichkeit, den gekündigten Arbeitnehmer unter schlechteren Arbeitsbedingungen auf einem anderen freien Arbeitsplatz weiterzubeschäftigen jedenfalls dann, wenn der Arbeitnehmer sich hierzu im unmittelbaren Anschluß an die

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Kündigung bereit erklärt hat. Auch wenn der Betriebsrat seinen Widerspruch gegen die beabsichtigte Kündigung des Klägers nur auf die Tatbestände des § 102 Abs. 3 Nr. 1, 3 und 5 BetrVG 1972 gestützt hat, sind im Streitfall die im § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 bis 4 KSchG (in der Fassung vom 15. Januar 1972 - aaO) geregelten Tatbestände zu erörtern. Das ist durch das Landesarbeitsgericht ausreichend geschehen und kann revisionsrechtlich nicht beanstandet werden.

b) Das Landesarbeitsgericht hat bei der Prüfung, ob der Kläger auf anderen freien oder in absehbarer Zeit frei werdenden Arbeitsplätzen weiterbeschäftigt werden konnte, zu Recht auf die Verhältnisse im Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung im Betrieb des ehemaligen Beklagten abgestellt (vgl. BAG 9, 131 [133 ff.] = AP Nr. 7 zu § 7 KSchG [zu II 1 der Gründe]; BAG 20, 345 [350] = AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Krankheit; BAG 23, 371 [377] = AP Nr. 83 zu § 1 KSchG und BAG AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 [unter III 2 a der Gründe]).

3. Nach den nicht zu beanstandenden Würdigungen des Landesarbeitsgerichts war es zum Zeitpunkt der Kündigung nicht möglich, den Kläger ohne Verschlechterung seiner bisherigen Arbeitsbedingungen auf einem anderen freien Arbeitsplatz weiterzubeschäftigen.

a) Der Kläger hat sich insoweit in Übereinstimmung mit dem vom Betriebsrat in seinem Widerspruchsschreiben vertretenen Standpunkt nur darauf berufen, er habe als Analytiker für ostdeutsche kommunistische Angelegenheiten eingesetzt werden können. Dazu hat das Landesarbeitsgericht die nicht mit Verfahrensrügen angegriffene und damit für den Senat bindende Feststellung getroffen, daß der ehemalige Beklagte zwar zunächst beabsichtigte, diese Stelle mit Sekretariatsaufgaben zu verbinden. Nachdem eine dafür vorgesehene Mitarbeiterin Anfang Juni 1973 abgelehnt habe, ein solches umfassendes Aufgabengebiet zu übernehmen, habe sich der ehemalige Beklagte aber entschlossen, diese Stelle völlig aufzugeben. Lediglich einzelne Teilaufgaben würden von anderen Mitarbeitern zusätz-

- 10 -

lich erledigt. Im übrigen stehe aufgrund der Aussage des Zeugen P fest, daß es weder möglich noch zumutbar gewesen sei, dem Kläger eine Verbindung von Analytiker- und Sekretariatsaufgaben anzutragen.

Aufgrund dieser Feststellungen ist es nicht rechtsfehlerhaft, wenn das Arbeitsgericht den Entschluß des ehemaligen Beklagten, die Stelle als Analytiker für ostdeutsche Angelegenheiten aufzulösen, als eine bindende Unternehmerentscheidung gewertet hat.

b) Dem Landesarbeitsgericht ist auch darin zu folgen, daß zum Zeitpunkt der Kündigung keine anderen geeigneten freien Arbeitsplätze für den Kläger vorhanden gewesen sind, auf denen er zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigt werden konnte. Der ehemalige Beklagte hat insoweit hinreichend substantiiert vorgetragen, daß er sich vergeblich bemüht habe, den Kläger im eigenen Unternehmensbereich weiterzubeschäftigen. Darüber hinaus habe er auch ohne Erfolg versucht, den Kläger bei R L unterzubringen. Bei der am 20. Juni 1973 erfolgten Besprechung mit dem Betriebsrat habe er sich ausdrücklich dazu bereit erklärt, Vorschläge zur anderweitigen Weiterbeschäftigung des Klägers zu überprüfen. Mit diesem Vortrag hat der ehemalige Beklagte seine Darlegungslast, daß die Kündigung nicht durch Versetzung auf einen anderen freien Arbeitsplatz vermieden werden konnte, erfüllt. Da der Umfang der Darlegungslast einer Partei davon abhängig ist, wie sich der Prozeßgegner darauf einläßt, hätte der Kläger substantiiert zu diesem Vortrag Stellung nehmen müssen. Er brauchte zwar keinen bestimmten freien Arbeitsplatz im Betrieb des ehemaligen Beklagten zu benennen, hätte aber wenigstens deutlich machen müssen, wie er sich seine Weiterbeschäftigung vorstellte, d.h. an welche Art der Beschäftigung er dachte (vgl. BAG AP Nr. 22 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [zu I 3 b der Gründe] und BAG vom 5.8.1976 - 3 AZR 110/75 -, [demnächst] AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit [zu II 3 a und b der Gründe]).

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

- 11 -



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



Das hat der Kläger unterlassen; er hat nicht dargetan, daß es zum Zeitpunkt der Kündigung möglich gewesen sei, ihn nach Ablauf der Kündigungsfrist ohne Verschlechterung der bisherigen Arbeitsbedingungen mit anderen Aufgaben weiterzubeschäftigen. Es kommt deswegen nicht darauf an, ob die Prüfung der Weiterbeschäftigung auch auf den damals noch selbständigen Betrieb des Senders R L zu erstrecken war (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 21 KSchG).

4. Was die Weiterbeschäftigung des Klägers auf einen nach Ausspruch der Kündigung frei gewordenen Arbeitsplatz zu schlechteren Bedingungen angeht, hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zu Recht angenommen, daß hieraus nicht die Sozialwidrigkeit der Kündigung hergeleitet werden kann, weil der Kläger nicht unmittelbar nach der Kündigung gegenüber der Geschäftsleitung zu erkennen gegeben hat, daß er bereit sei, einen Arbeitsplatz zu schlechteren Arbeitsbedingungen zu übernehmen.

a) Es kann dahingestellt bleiben, ob die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, die lange Betriebszugehörigkeit des Klägers und die Besonderheit seiner Tätigkeit könne es im Grundsatz rechtfertigen, dem ehemaligen Beklagten die Verpflichtung aufzuerlegen, dem Kläger ohne eine von ihm im unmittelbaren Anschluß an die Kündigung erklärte Bereitschaft einen Arbeitsplatz zu schlechteren Bedingungen anzubieten, den in den Entscheidungen BAG AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 (unter II 2 der Gründe) und BAG AP Nr. 2 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung aufgestellten Grundsätzen widerspricht. Das Landesarbeitsgericht hat nämlich unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Streitfalles eine Verletzung der von ihm angenommenen weitergehenden Fürsorgepflicht des Beklagten aus zwei tragenden Gründen verneint:

Es hat eine derartige Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber Arbeitnehmern mit langjähriger Betriebszugehörigkeit und besonderer Spezialisierung auf das Angebot von anderen Arbeitsplätzen beschränkt, an denen der Arbeitnehmer ein für den Arbeitgeber erkennbares naheliegendes Interesse haben

- 12 -

konnte. Auf diese zutreffende Erwägung hat schon A. Hueck in seiner Anmerkung zu BAG AP Nr. 2 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung hingewiesen. Ein naheliegendes Interesse des Klägers daran, auf eine nach Ausspruch der Kündigung frei gewordene Stelle als Nachrichtenredakteur versetzt zu werden, war nach der Würdigung des Landesarbeitsgerichts für den ehemaligen Beklagten deswegen nicht erkennbar, weil eine solche Tätigkeit für den Kläger mit einem "Abstieg" in der Betriebshierarchie und einer erheblichen Verschlechterung seiner Bezahlung verbunden gewesen wäre.

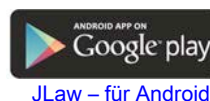
Das Landesarbeitsgericht hat dann weiter festgestellt, die Geschäftsleitung des ehemaligen Beklagten habe sich vor Ausspruch der Kündigung gegenüber dem Betriebsrat mehrfach bereit erklärt, Vorschläge hinsichtlich einer anderen Einsatzmöglichkeit des Klägers zur Kenntnis zu nehmen und dabei angeregt, den Kläger erst selbst zu hören, ob er überhaupt an einer anderweitigen Einsatzmöglichkeit interessiert sei. Die ihm erteilte Anregung, sich deswegen an die Personalleitung zu wenden, habe der Kläger nicht genutzt. Für seine Behauptung, er habe sich jedenfalls gegenüber seinem Abteilungsleiter bereit erklärt, jede andere Tätigkeit zu übernehmen, sei der Kläger beweisfällig geblieben. Erst nach Ablauf von einem Jahr nach Ausspruch der Kündigung habe sich der Kläger im Schriftsatz vom 28. Juni 1974 auf eine mögliche Weiterbeschäftigung als Nachrichtenredakteur berufen. Das sei ebenso verspätet wie der erst im Dezember 1973 erfolgte Hinweis des Betriebsrates, der Kläger könne künftig als Nachrichtenredakteur eingesetzt werden. Danach könne es offen bleiben, ob der Kläger überhaupt die erforderlichen Fähigkeiten für die Tätigkeiten eines Nachrichtenredakteurs besessen habe oder es ihm möglich sei, sich diese nach einer Einarbeitungszeit anzueignen.

b) Gegen diese Würdigung hat die Revision keine durchgreifenden Rügen erhoben.

- 13 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 13 -

aa) Unbegründet ist zunächst die Rüge, das angefochtene Urteil beruhe insoweit auf einer Verletzung des § 313 Abs. 1 Nr. 3 ZPO, weil es infolge widersprüchlicher Angaben nicht zweifelsfrei erkennen lasse, welcher tatsächliche Streitstoff letztlich der Entscheidung zugrunde liege. Wie die Revision verkennt, handelt es sich bei der im Tatbestand des Urteils des Arbeitsgerichts enthaltenen Feststellung, der Kläger habe vorgetragen, der Beklagte habe ihm keine Weiterbeschäftigung zu geänderten Bedingungen angeboten, obwohl er hierzu bereit gewesen sei, um die Darstellung einer streitigen Behauptung des Klägers. Sie findet sich weder im unstreitigen Teil des Tatbestandes noch ist sie im Tatbestand oder in den Entscheidungsgründen des Arbeitsgerichts als unstreitig behandelt worden. Durch die in dem angefochtenen Urteil erfolgte Verweisung auf die in der ersten Instanz getroffenen Feststellungen, ist somit kein Widerspruch zu der vom Landesarbeitsgericht auf Seite 16 der Entscheidungsgründe getroffenen Feststellungen zu sehen, daß der Beklagte eine Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz und eine entsprechende Bereitschaft des Klägers vor dem 1. Juli 1973 bestreitet. Tatsächliche Grundlage der angefochtenen Entscheidung ist damit die auf den Seiten 19 und 21 getroffene Feststellung, der Kläger habe sich unstreitig nicht unmittelbar nach der Kündigung an die Personalleitung wegen einer Weiterbeschäftigung als Nachrichtenredakteur gewandt.

Da es somit nicht zweifelhaft ist, auf welcher tatsächlichen Grundlage das angefochtene Urteil beruht, ist die auf § 313 Abs. 1 Nr. 3 ZPO gestützte Rüge unbegründet (vgl. BAG AP Nr. 5 zu § 313 ZPO und BAG AP Nr. 1 zu § 3 BUrtLG Fünf-Tage-Woche).

bb) Die Behauptung des Klägers, er habe sich zwar nicht gegenüber der Personalleitung, wohl aber seinem Abteilungsleiter gegenüber zur Übernahme jeder Tätigkeit erboten, hat das Landesarbeitsgericht wegen fehlenden Beweisantritts durch den Kläger nicht für erwiesen angesehen. Es kann dahingestellt bleiben, ob das Landesarbeitsgericht insoweit die Beweislast

- 14 -



verkannt hat. Die vom Kläger behauptete Erklärung gegenüber seinem Abteilungsleiter reichte nicht aus, weil einen Überblick darüber, welche anderen Arbeitsplätze verfügbar waren, nur die Personalleitung und nicht der Abteilungsleiter des Klägers haben konnte. Im übrigen hat sich der Kläger auch nicht darauf berufen, daß der Abteilungsleiter von ihm gebeten worden ist oder sich dazu bereit erklärt hat, für den Kläger mit der Personalleitung über eine Versetzung auf einen Arbeitsplatz zu schlechteren Bedingungen zu verhandeln.

cc) Die Revision rügt weiterhin erfolglos, das Landesarbeitsgericht habe die Aussage des Zeugen P nicht richtig gewürdigt. Aus seiner Aussage ergäbe sich, daß es ihm als Personalleiter klar gewesen sei, daß der Kläger mit einer Weiterbeschäftigung auf jedem anderen Arbeitsplatz einverstanden gewesen sei. Es ist schon zweifelhaft, ob diese Rüge den Anforderungen genügt, die nach § 554 Abs. 3 Nr. 2 b ZPO an eine zulässige Prozeßrüge zu stellen sind, weil die Revision nicht im einzelnen die Möglichkeit dargelegt hat, daß ohne die gerügte Verfahrensverletzung anders entschieden worden wäre (vgl. BAG AP Nr. 13 zu § 554 ZPO und BGH LM Nr. 23 zu § 554 ZPO). Die Rüge ist zumindest unbegründet, weil die Beweiswürdigung grundsätzlich Sache des Richters der Tatsacheninstanz ist. Das Revisionsgericht kann auf entsprechende zulässige Verfahrensrügen nur nachprüfen, ob sich der Tatsachenrichter entsprechend dem Gebot des § 286 ZPO mit dem Beweisergebnis umfassend und widerspruchsfrei auseinandergesetzt hat, d.h. ob die Beweiswürdigung vollständig und rechtlich möglich ist und nicht gegen Denkgesetze oder Erfahrungsregeln verstößt (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 580 ZPO; BAG AP Nr. 1 und 2 zu § 286 ZPO und BAG 14, 206 [210] = AP Nr. 4 zu § 276 BGB – Verschulden bei Vertragsschluß). Dabei hat das Tatsachengericht zwar die Gründe anzugeben, die für seine richterliche Überzeugung maßgebend gewesen sind, es braucht sich aber nicht mit jeder Behauptung und Zeugenaussage ausführlich auseinanderzusetzen. Es genügt vielmehr, wenn eine sachentsprechende Beurteilung im Sinne des § 286 ZPO erfolgt ist (vgl. BAG 5, 221 [224] = AP Nr. 6 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung und BAG AP Nr. 2 zu § 286 ZPO).



An diese Grundsätze hat sich das Landesarbeitsgericht gehalten. Es hat ausreichend und mit vertretbaren Erwägungen begründet, weshalb die Personalleitung auch aufgrund der Aussprache des Betriebsrates mit dem Zeugen P nicht von sich aus habe annehmen können, daß der Kläger auch an einer Tätigkeit als Nachrichtenredakteur interessiert gewesen sein könnte. Aus der Aussage des Zeugen P ergibt sich nur, daß er auf Drängen des Betriebsrates die Liste der offenen Stellen überprüft hat und zu diesem Zeitpunkt nur untergeordnete Arbeitsplätze frei gewesen sind. Von einer Kenntnis der Bereitschaft des Klägers, zu schlechteren Arbeitsbedingungen auf jedem verfügbaren Arbeitsplatz weiter zu arbeiten, hat der Zeuge nichts erwähnt.

dd) Jedenfalls unbegründet ist die weitere Rüge, das Landesarbeitsgericht habe den vom Kläger angebotenen Beweis für seine Eignung als Nachrichtenredakteur nicht erhoben. Da das Landesarbeitsgericht es ausdrücklich offen gelassen hat, ob der Kläger die für eine Tätigkeit als Nachrichtenredakteur erforderlichen Fähigkeiten besitzt, beruht das Urteil nicht auf der von der Revision angenommenen Verfahrensverletzung.

ee) Auch die von der Revision erhobenen Sachrügen greifen nicht durch.

Das Landesarbeitsgericht hat die Bedeutung des § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 KSchG nicht verkannt. Diese Bestimmung ist für die Frage der Weiterbeschäftigung des Klägers zu schlechteren Arbeitsbedingungen - insbesondere als Nachrichten- oder Panorama-Redakteur schon deshalb nicht einschlägig, weil sie nur die Weiterbeschäftigung auf vergleichbaren Arbeitsplätzen zu den bisherigen Arbeitsbedingungen betrifft (vgl. Hueck, aaO, § 1 Anm. 147). Nach den bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts handelt es sich bei den Tätigkeiten eines Redakteurs wegen des anderen Aufgabengebietes und der geringeren Vergütung aber nicht um vergleichbare Arbeitsplätze.

Unbegründet sind auch die weiteren Rügen, das Landesarbeitsgericht habe die Bestimmungen des § 1 Abs. 2 Nr. 3 und 4 KSchG (in der Fassung vom 15. Januar 1972 - aaO) verletzt.

- 16 -

Diese Tatbestände betreffen nur die Weiterbeschäftigung auf anderen geeigneten und freien Arbeitsplätzen zum Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung (vgl. Hueck, aaO, § 1 Anm. 142 mit weiteren Nachweisen). Nach den nicht mit Verfahrensrügen angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts gab es jedoch zu diesem Zeitpunkt keine solchen Arbeitsplätze für den Kläger.

Soweit das Landesarbeitsgericht weiter angenommen hat, daß der Kläger auch nicht auf die später frei gewordenen Stellen in der Nachrichtenabteilung habe versetzt werden können, weil er weder vor Ausspruch der Kündigung noch unmittelbar danach seine Bereitschaft zur Übernahme einer derartigen Tätigkeit erklärt habe, entspricht das im Ausgangspunkt der Rechtsprechung des Senates (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 [zu III 2 a der Gründe]). Eine Verpflichtung des ehemaligen Beklagten, über diese allgemeinen Grundsätze hinaus aufgrund einer besonderen Fürsorgepflicht dem Kläger von sich aus eine Weiterbeschäftigung zu anderen und erheblich schlechteren Bedingungen anzubieten, hat das Landesarbeitsgericht zutreffend aus den vorbehandelten rechtlichen und tatsächlichen Gründen abgelehnt.

Auch die weitere Begründung des Landesarbeitsgerichts, der Kläger habe nicht die am 8. Februar 1974 frei gewordene Stelle als "Senior Analyst" übernehmen können, enthält keine Rechtsfehler. Da der Kläger kein amerikanischer Staatsbürger ist, fehlte ihm schon eine persönliche Voraussetzung für die Wahrnehmung dieser Aufgabe.

5. Die Kündigung ist nach der Auffassung des Landesarbeitsgerichts auch nicht wegen fehlender oder fehlerhafter sozialer Auswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG sozialwidrig. Es hat hierzu ausgeführt, der Kläger habe selbst nicht behauptet, daß mehrere austauschbare Arbeitnehmer zur Auswahl bei der Entlassung angestanden hätten. Soweit der Kläger sich darauf berufen habe, daß der ehemalige Beklagte einen in der zentralen Nachrichtenabteilung tätigen Arbeitnehmer, der eine kürzere Betriebszugehörigkeit aufzuweisen habe und jünger als der Kläger sei, habe

- 17 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

er keinen Fehler bei der sozialen Auswahl gerügt, sondern sich unberechtigt auf eine Weiterbeschäftigung zu geänderten Arbeitsbedingungen berufen.

Auch diese von der Revision nicht angegriffenen Ausführungen sind rechtlich nicht zu beanstanden. Das Landesarbeitsgericht hat insbesondere ohne Rechtsfehler angenommen, daß der vom Kläger angesprochene Mitarbeiter in der zentralen Nachrichtenabteilung keine vergleichbare Tätigkeit ausgeübt habe und deshalb von dem früheren Beklagten nicht in die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer habe einbezogen werden müssen. Eine soziale Auswahl ist nur dann erforderlich, wenn Arbeitnehmer miteinander verglichen werden können. Das setzt voraus, daß sie gegeneinander ausgetauscht werden können (vgl. Hueck, aaO, § 1 Anm. 125 mit weiteren Nachweisen). Diese Voraussetzung fehlt schon deshalb, weil der frühere Beklagte den Kläger aus den dargelegten Gründen nicht von sich aus zu befragen brauchte, ob er sich mit einem schlechter bezahlten Arbeitsplatz begnügen würde, um dann einen solchen Arbeitsplatz durch Entlassung eines weniger schutzbedürftigen Arbeitnehmers frei zu machen.

Da der Kläger selbst zugestanden hat, daß der ehemalige Beklagte und R L damals jeweils rechtlich eigenständige Gesellschaften amerikanischen Rechts gewesen sind, brauchte der frühere Arbeitgeber des Klägers die soziale Auswahl auch nicht auf die bei R L beschäftigten Analytiker für russische Angelegenheiten zu erstrecken. Der Kläger hat nicht vorgetragen, daß die Geschäftsleitung des Senders F E darüber entscheiden konnte, ob beim Sender R L beschäftigte Arbeitnehmer entlassen werden konnten, um dadurch einen Arbeitsplatz frei zu machen und eine Versetzung des Klägers zu ermöglichen.

gez.: Hillebrecht

Roeper

zugleich für den durch
Urlaub an der Unterschrift
verhinderten Vorsitzenden
Richter Dr. Gröninger

Dr. Wiedemann

Zeilinger



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)