

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

66

Gesetz: ArbGG § 72 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e .

Aktenzeichen: 2 AZR 500/60

Beschluß des BAG vom 24. Februar 1961

LAG Niedersachsen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 500/60

3 Sa 329/60 Niedersachsen

66

B e s c h l u ß

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts in der
Sitzung vom 24. Februar 1961 beschlossen:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen,
V. Kammer, vom 30. September 1960
- 3 Sa 329/60 - wird auf Kosten des
Beklagten als unzulässig verworfen.

G r ü n d e :

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision nicht zu-
gelassen. Sie ist auch weder als Streitwertrevision noch
als Divergenzrevision statthaft.



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



I. Der Beklagte ist in dem vorliegenden Kündigungsschutzstreit zur Zahlung einer Abfindung von 7.800,-- DM gemäß den §§ 7, 8 KSchG verurteilt worden. Gleichwohl hat das Arbeitsgericht den Streitwert nach § 12 Abs. 7 ArbGG unter Zugrundelegung des vierteljährlichen Arbeitsentgelts des Klägers nur auf 2.850,-- DM festgesetzt. Damit befindet es sich in Übereinstimmung mit dem Beschluß des Senats vom 25. Januar 1960 - 2 AZR 519/57 - (BAG AP Nr. 7 zu § 12 ArbGG 1953 = NJW 1960 S. 884), wonach im Kündigungsschutzprozeß die Höhe der nach den §§ 7, 8 KSchG zu zahlenden Abfindung bei der Streitwertfestsetzung nur innerhalb der Grenze des § 12 Abs. 7 ArbGG berücksichtigt werden darf (ebenso: Auffarth-Müller, Anm. 26 zu § 7 KSchG; Herschel-Steinmann, KSchG, 4. Aufl., Anm. 18 zu § 7; Hueck, KSchG, 4. Aufl., Anm. 19 a zu § 7). Die Revision vertritt demgegenüber unter Berufung auf die ablehnende Anmerkung von Hillach zu dem vorgenannten Beschluß des Senats (NJW 1960 S. 884) die Ansicht, die Höhe der Abfindung sei unabhängig von der Vorschrift des § 12 Abs. 7 ArbGG im vollen Umfange in den festzusetzenden Streitwert einzubeziehen, und bittet um eine Überprüfung der gegenteiligen Rechtsprechung des Senats.

Zu einer solchen Überprüfung gibt der vorliegende Fall jedoch keinen Anlaß, ganz abgesehen davon, daß der Senat überhaupt keinen Gesichtspunkt sieht, der für die Aufgabe seiner oben genannten Rechtsprechung maßgebend sein könnte. Aber selbst wenn man einmal unterstellt, das Arbeitsgericht habe hier den Streitwert unrichtig festgesetzt, wäre der Senat an diese Streitwertfestsetzung gebunden und könnte sie nicht abändern, falls er sie für unzutreffend halten würde. Denn für die Statthaftigkeit der Revision kommt es nach § 72 Abs. 1 Satz 4 ArbGG nicht auf den wirklichen, sondern auf den vom Arbeitsgericht festgesetzten Streitwert an. Eine gesetzwidrige Streitwertfestsetzung bindet das Revisionsgericht auch dann, wenn der unterlegenen Partei dadurch das Rechtsmittel der Revision, das sonst gegeben wäre, abgeschnitten wird. Diese Gefahr hat das Gesetz im Interesse der Rechtsmittelklarheit, der gerade die



Streitwertfestsetzung im arbeitsgerichtlichen Verfahren dient, in Kauf genommen (BAG 1,8 [9, 10]; 6, 14 [16]; BAG AP Nr. 59 zu § 72 ArbGG 1953). Da der vom Arbeitsgericht festgesetzte Wert des Streitgegenstandes mit 2.850,-- DM die Revisionsgrenze nicht erreicht, ist die Revision deshalb als Streitwertrevision nicht statthaft.

II. Auch eine Divergenz im Sinne des § 72 Abs. 1 Satz 2 und 3 ArbGG liegt nicht vor. Das angefochtene Urteil enthält keinen die Entscheidung tragenden allgemeinen Rechtsatz, der im Widerspruch zu den von der Revision angezogenen Urteilen des Bundesarbeitsgerichts vom 23. Januar 1958 - 2 AZR 206/55, nicht 260/55 - (AP Nr. 50 zu § 1 KSchG), vom 6. Juni 1958 - 1 AZR 514/57 - (AP Nr. 18 zu Art. 44 Truppenvertrag) und vom 4. Februar 1960 - 3 AZR 25/58 - (AP Nr. 5 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung) sowie des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 5. Juli 1960 - 8 Sa 20/60 - (BB 1960, 1098) steht.

1. In seinem Urteil vom 4. Februar 1960 (AP Nr. 5 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung) hat das Bundesarbeitsgericht ausgesprochen, daß organisatorische Rationalisierungsmaßnahmen des Arbeitgebers hinsichtlich ihrer Zweckmäßigkeit der gerichtlichen Nachprüfung entzogen sind. Denselben Rechtssatz hat auch das Landesarbeitsgericht Düsseldorf in seinem von der Revision angezogenen Urteil vom 5. Juli 1960 (BB 1960, 1098) aufgestellt. In dem angefochtenen Urteil hat das Landesarbeitsgericht die Frage der gerichtlichen Nachprüfbarkeit organisatorischer Rationalisierungsmaßnahmen auf ihre wirtschaftliche Zweckmäßigkeit hin zwar erörtert, sie aber ausdrücklich unentschieden gelassen, weil nach seiner Ansicht der vorliegende Fall eine Entscheidung darüber nicht erfordere. Ob das zutrifft, ist eine Frage der Begründetheit, nicht aber der Statthaftigkeit der Revision.

2. In den weiter von der Revision noch zitierten Urteilen des Bundesarbeitsgerichts vom 23. Januar 1958 (AP Nr. 50 zu § 1 KSchG) und vom 6. Juni 1958 (AP Nr. 18 zu Art. 44 Truppenvertrag) wird ausgeführt, eine ordentliche Kündigung



sei nicht erst dann sozial gerechtfertigt, wenn dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses schlechthin unzumutbar sei; es genügten vielmehr bereits solche Umstände, die bei verständiger Würdigung und Abwägung der Interessen beider Arbeitsvertragsparteien die Kündigung als angemessen und billigungswert erscheinen liessen. Hiervon weicht das angefochtene Urteil entgegen der Meinung der Revision nicht ab, wenn es eine betriebsbedingte Kündigung nur für den Fall als sozial gerechtfertigt gelten lassen will, daß ein betrieblicher Notstand auf keine andere Weise als durch Entlassung eines Arbeitnehmers behoben werden kann. Eine völlige Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers wird damit für eine sozial gerechtfertigte betriebsbedingte Kündigung nicht gefordert, weil zu dem Begriff des betrieblichen Notstandes und seiner Tragweite noch nichts gesagt ist.

gez. Dr. Müller

Schilgen

Dr. Meier-Scherling



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)