

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 658/75

Urteil des BAG vom 27. Januar 1977

LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 658/75

2 Sa 11/75 Berlin

Verkündet am
27. Januar 1977

gez. Bittner,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Januar 1977 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht und Roeper sowie die ehrenamtlichen Richter Hackmann und Ihlefeld für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 11. September 1975 - 2 Sa 11/75 - aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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 im September 1913 geborene Kläger war seit Anfang Oktober 1969 bei der A E -M GmbH & Co KG als Arbeitsvorbereiter tätig. Die Beklagte übernahm als Rechtsnachfolgerin der "A " den Kläger ab 1. Januar 1973 unter voller Anrechnung der aus der bisherigen Betriebszugehörigkeit erwachsenen Rechte. Mit Wirkung vom 1. Januar 1974 wurden die Gesellschaftsanteile der Beklagten an die Gesellschafter der P -M KG verkauft. Die neuen Inhaber der Beklagten beschlossen, die Grundentwicklung neuer Lüfter und Elektromotoren bei der P -M KG durchzuführen und einen Teil des dort bestehenden Motorenprogramms dem Betrieb der Beklagten zu übertragen. Der Kläger erarbeitete hierfür eine umfangreiche Preiskarte.

Die Beklagte, die etwa 90 Arbeitnehmer beschäftigt, kündigte dem Kläger mit Schreiben vom 14. August 1974 zum 30. September 1974. Sie begründete ihre Kündigung mit strukturellen und organisatorischen Veränderungen, die zum Wegfall des Arbeitsplatzes des Klägers geführt hätten. Zu diesem Zeitpunkt war bei der Beklagten als weiterer Arbeitsvorbereiter noch ein 33 Jahre alter Ingenieur tätig, der am 15. Februar 1975 selbst gekündigt hat.

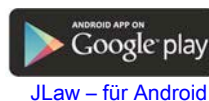
Der Kläger hat Klage auf Feststellung erhoben, daß sein Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 14. August 1974 nicht aufgelöst worden sei.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, der Kläger habe als Arbeitsvorbereiter in den letzten Monaten für das bisherige Linke-Ventilatorenprogramm Arbeitsunterlagen und Abruflisten erstellt. Dieser Arbeitsbereich sei inzwischen soweit abgeschlossen, daß eine weitere Tätigkeit nicht mehr erforderlich sei. Für das von der Firma P -M KG übernommene Programm seien alle Unterlagen vorhanden, so daß insoweit keine Arbeitsvorbereitung mehr erforderlich sei. Die verbleibenden Aufgaben könnten durch einen

- 3 -



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



- 3 -

Arbeitsvorbereiter erledigt werden. Die Kündigung des Klägers sei nicht zu vermeiden gewesen, um die anderen Arbeitsplätze zu sichern.

Der Kläger hat darauf entgegnet, das bisherige Ventilatorenprogramm werde technisch überarbeitet und weiterentwickelt. Die dazu erforderlichen Arbeitsvorbereitungen seien noch nicht abgeschlossen. Auch die Verlegung eines Teiles des Motorenprogrammes der Firma P -M KG nach Berlin mache den Einsatz eines weiteren Arbeitsvorbereiters erforderlich. Im Rahmen der Übernahme durch die P -M KG sei zudem von der Beklagten ein technischer Kostenrechner übernommen worden, für dessen Arbeit auf dem Materialsektor genaue Unterlagen ermittelt werden müßten, was seine Hauptaufgabe sei. Sein Arbeitsgebiet sei durch diese Veränderungen nicht eingeschränkt oder weggefallen, sondern ausgedehnt worden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Es hat zur Begründung aufgeführt, die Beklagte habe nur allgemein darauf verwiesen, für den Kläger sei keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr vorhanden gewesen, ohne unter Beweisantritt darzulegen, daß der Arbeitsplatz des Klägers weggefallen sei. Es fehle auch an jeglichem Vortrag der Beklagten dazu, weshalb sie den Kläger nicht auf einem anderen Arbeitsplatz habe weiterbeschäftigen können. Selbst beim Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse sei die Kündigung sozialwidrig, weil sie einen weiteren erst 33 Jahre alten Arbeitsvorbereiter, der erst 2 Jahre lang bei ihr tätig gewesen sei, nicht anstelle des älteren und wesentlich schutzbedürftigeren Klägers gekündigt habe.

Zur Begründung ihrer Berufung hat die Beklagte unter Beweisantritt vorgetragen, die Arbeitsvorbereitungen für das Ventilatorenprogramm seien abgeschlossen gewesen. Der Kläger habe auch nicht anstelle des verbleibenden Arbeitsvorbereiters für die Vorbereitung des von der Firma P übernommenen neuen Motorenprogramms eingesetzt werden können. Dazu hätten ihm sowohl die fachlichen als auch die persönlichen Voraussetzungen gefehlt. Es habe sich bei dem zu übernehmenden Fer-

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

tigungsprogramm um ein technisch anspruchsvolles Produkt gehandelt, für dessen Arbeitsvorbereitung fundierte Ingenieurfähigkeiten und Kenntnisse erforderlich seien. Während der andere Arbeitsvorbereiter ein graduierter Ingenieur gewesen sei, habe der Kläger nicht über vergleichbare Kenntnisse und Fähigkeiten verfügt. Da für sie die schnelle Vorbereitung der neuen Fertigung von größter Bedeutung gewesen sei, habe sie diese Aufgabe dem besten geeigneten Mitarbeiter übertragen müssen. Der Kläger sei hierfür auch persönlich nicht geeignet gewesen, weil er in den letzten 2 Jahren häufig bei Arbeitsantritt noch unter Alkoholeinwirkung gestanden habe und sich seine Arbeitsleistungen ständig verschlechtert hätten.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Abweisung der Klage weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Kündigung sei nicht durch die von der Beklagten im Berufungsverfahren nachgeschobenen verhaltensbedingten Gründe sozial gerechtfertigt. Die im angefochtenen Urteil insoweit getroffenen Feststellungen und Würdigungen werden von der Revision nicht angegriffen und lassen im übrigen auch bei einer materiellrechtlichen Überprüfung keine Rechtsfehler erkennen.

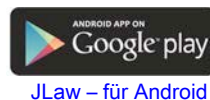
II. Streitig ist damit im Revisionsverfahren nur noch, ob die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse gerechtfertigt wird.

1. Nach den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts besteht aus folgenden Gründen auch kein dringendes betriebliches Erfordernis für die Kündigung des Klägers. Zwar müsse nach dem Vorbringen der Beklagten davon ausgegangen werden, daß der

- 5 -



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



Arbeitsplatz eines Arbeitsvorbereiters weggefallen sei. Die Beklagte habe aber nicht vorgetragen, daß der Kläger nicht an einem anderen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden konnte oder eine Weiterbeschäftigung nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen oder unter geänderten Arbeitsbedingungen möglich gewesen sei.

2. Das Landesarbeitsgericht hat damit tragend darauf abgestellt, daß die Kündigung deswegen sozialwidrig sei, weil die Beklagte nicht substantiiert genug dargelegt habe, daß der Kläger nicht an einem anderen Arbeitsplatz habe weiterbeschäftigt werden können. Wie die Revision durchgreifend rügt, hat es insoweit die an die Darlegungslast der Beklagten zu stellenden Anforderungen überspannt. Auf diesem Rechtsfehler beruht auch das angefochtene Urteil.

a) Zutreffend ist der Ausgangspunkt, daß sich die Beklagte entschlossen hat, nur noch einen Arbeitsvorbereiter weiterzubeschäftigen und damit die Kündigung entweder des Klägers oder des anderen Arbeitsvorbereiters betriebsbedingt gewesen ist, wenn sie nicht durch eine Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz vermieden werden konnte. Die Entscheidung der Beklagten, die Zahl der Arbeitsvorbereiter zu verringern, ist eine Rationalisierungsmaßnahme, die vom Gericht nicht auf ihre Zweckmäßigkeit sondern nur daraufhin zu überprüfen ist, ob sie offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist (vgl. BAG AP Nr. 22 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [unter 2 b der Gründe] und AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung [unter 3 e der Gründe]). Der insoweit darlegungs- und beweisbelastete Kläger hat nichts dafür vorgetragen, daß die Unternehmerentscheidung der Beklagten aus den genannten Gründen nicht hingenommen zu werden braucht.

b) Vor einer Kündigung wegen einer Rationalisierungsmaßnahme muß der Arbeitgeber allerdings versuchen, ob er den Arbeitnehmer, dessen bisheriger Arbeitsplatz weggefallen ist, nicht anderweitig in seinem Betrieb einsetzen kann (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 [unter II 2 der Gründe mit weiteren Nachweisen], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung

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



- 6 -

des Gerichts bestimmt). Dabei trifft die Darlegungslast dafür, daß eine Kündigung wegen Wegfalls des bisherigen Arbeitsplatzes durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist, weil eine andere Beschäftigung nicht möglich oder zumutbar ist, den Arbeitgeber (vgl. BAG AP Nr. 22 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [zu I 3 b der Gründe] und das zum Abdruck im Nachschlagewerk des Gerichts bestimmte Urteil des Dritten Senates vom 5. August 1976 - 3 AZR 110/75 -, [demnächst] AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Krankheit [zu II 3 b der Gründe]). Das gilt allerdings nur für die Möglichkeit, den Arbeitnehmer auf einen anderen freien Arbeitsplatz zu versetzen, weil der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, zum Zwecke der Weiterbeschäftigung einen neuen Arbeitsplatz zu schaffen (vgl. das zum Abdruck im Nachschlagewerk des Gerichts bestimmte Urteil des Senates vom 3. Februar 1977 - 2 AZR 476/75 und Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 1 Anm. 142). Die Frage, ob der Arbeitnehmer auf einen anderen besetzten Arbeitsplatz versetzt werden könnte, ist bei einer Kündigung aus betriebsbedingten Gründen nur dann bedeutsam, wenn aufgrund eines entsprechenden Vortrages des Arbeitnehmers (vgl. § 1 Abs. 3 Satz 3 KSchG) zu prüfen ist, ob der Arbeitgeber bei der Auswahl soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat (vgl. Hueck, aaO).

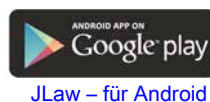
c) Der Umfang der Darlegungslast des Arbeitgebers hinsichtlich einer möglichen Versetzung auf einen freien Arbeitsplatz hängt im Kündigungsschutzprozeß davon ab, wie sich der gekündigte Arbeitnehmer auf die Begründung der Kündigung einläßt (vgl. BAG AP Nr. 22 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [zu I 3 b der Gründe] und das vorgenannte Urteil des Senates vom 3. Februar 1977). Der Kläger hat sich in den Vorinstanzen nicht darauf berufen, daß er auf einen anderen freien Arbeitsplatz, für den er nach seiner Vorbildung geeignet war und bei dem er auch keine Verschlechterung seiner Arbeitsbedingungen hätte hinnehmen müssen, versetzt werden konnte. Er hat vielmehr zunächst nur den Wegfall seines Arbeitsplatzes bestritten und weiter geltend gemacht, er sei durchaus geeignet gewesen, die Arbeitsvorbereitungen durchzuführen, die dem Ingenieur übertragen worden seien. Da der letztere Vortrag des Klägers

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

- 7 -



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

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

- 7 -

nur die später zu behandelnde Rüge der unrichtigen sozialen Auswahl enthält, brauchte die Beklagte nicht im einzelnen vorzutragen, andere freie Arbeitsplätze seien für den Kläger nicht vorhanden (vgl. das vorgenannte Urteil des Senates vom 3. Februar 1977). Die Beklagte hat entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ihre Darlegungslast erfüllt, indem sie betont hat, die Kündigung des Klägers sei erforderlich gewesen, weil sie alles unternehmen müsse, um ihren Betrieb wieder rentabel zu gestalten und um die bestehenden anderen Arbeitsplätze zu sichern. Noch deutlicher wird das durch ihren Vortrag, eine Weiterbeschäftigung des Klägers wäre nur dann sinnvoll und möglich gewesen, wenn er anstelle des Ingenieurs weiter als Arbeitsvorbereiter hätte eingesetzt werden können.

d) Zu einer Weiterbeschäftigung des Klägers - sei es mit oder ohne Umschulung - auf einem anderen Arbeitsplatz zu geänderten (schlechteren) Arbeitsbedingungen, die das Landesarbeitsgericht erwogen hat, war die Beklagte deswegen nicht verpflichtet, weil sich der Kläger weder vor Ausspruch der Kündigung noch unmittelbar danach bereit erklärt hat, einen Arbeitsplatz zu verschlechterten Bedingungen zu übernehmen (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung; AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 [zu II 2 der Gründe] und Meisel, BB 1963, 1058 ff. [1060]).

3. Bei richtiger Würdigung kommt es somit nach dem bisherigen Sachvortrag der Parteien nur noch darauf an, ob die Beklagte die Grundsätze für die soziale Auswahl dadurch verletzt hat, daß sie nicht dem als Arbeitsvorbereiter weiterbeschäftigten Ingenieur anstelle des Klägers gekündigt hat.

a) Der Kläger hat dazu vorgetragen, unter Berücksichtigung der sozialen Gesichtspunkte sei er schutzwürdiger als der andere Arbeitsvorbereiter. Die Beklagte hat demgegenüber angeführt, die persönliche Unzuverlässigkeit des Klägers, seine mangelnde fachliche Vorbildung und die Notwendigkeit, mit der Arbeitsvorbereitung für das von der Firma P übernommene Motorenprogramm so schnell wie möglich zu beginnen, habe die



- 8 -

Weiterbeschäftigung des als Ingenieur ausgebildeten anderen Arbeitsvorbereiters bedingt. Sie hat damit vorgetragen, daß betriebliche Bedürfnisse entweder der sozialen Auswahl nach § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG entgegenstehen oder zumindest bei einer Interessenabwägung gegenüber den sozialen Belangen des Klägers vorrangig sind.

Zu diesem entscheidungserheblichen streitigen Sachverhalt hat das Landesarbeitsgericht keine Feststellungen getroffen, was es nachzuholen haben wird. Die von der Beklagten bezweifelte Eignung hat es nur im Hinblick auf eine Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen behandelt. Insbesondere auf die von der Beklagten bestrittene fachliche Eignung des Klägers für die von dem Ingenieur fortgeführte Arbeitsvorbereitung ist das Landesarbeitsgericht bei der Prüfung, ob die Kündigung betriebsbedingt sei, nicht eingegangen. Aus dem bei der Würdigung der verhaltensbedingten Gründe beiläufig erfolgten Hinweis, der Kläger habe sich nach den ihm erteilten Zeugnissen bewährt, folgt noch nicht, daß der Kläger fähig war, Arbeitsvorbereitungen auszuführen, die nach der Darstellung der Beklagten eine Ausbildung als Ingenieur voraussetzten. Ob der Kläger überhaupt mit dem als Arbeitsvorbereiter weiterbeschäftigten Ingenieur verglichen werden konnte oder ob zwischen diesen beiden Arbeitnehmern der Beklagten nicht erhebliche Leistungsunterschiede bestanden, ist auch deshalb zweifelhaft, weil das Landesarbeitsgericht dem Kläger zugute gehalten hat, der von einem Zeugen geschilderte Leistungsabfall könne auf einen altersbedingten Abbau der Leistungskraft des Klägers zurückzuführen sein.

b) Bei der noch erforderlichen Aufklärung wird das Landesarbeitsgericht von folgenden Grundsätzen auszugehen haben:

Nach § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG entfällt eine Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten, wenn die Weiterbeschäftigung anderer sozial stärkerer Arbeitnehmer aus betriebstechnischen, wirtschaftlichen oder sonstigen berechtigten betrieblichen Bedürfnissen notwendig ist. Diese Voraussetzung ist nur dann gegeben, wenn die Weiterbeschäftigung eines anderen Arbeit-

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

- 9 -



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

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

- 9 -

nehmers für den geordneten Betriebsablauf von erheblicher Bedeutung ist und der Arbeitgeber in eine "gewisse Zwangslage" gebracht werden würde, wenn er auf andere sozial stärkere Arbeitnehmer verzichten müßte (vgl. BAG 10, 323 = AP Nr. 7 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung). Die unbedingte Notwendigkeit, bestimmte andere Arbeitnehmer anstelle des gekündigten Arbeitnehmers weiterzubeschäftigen, liegt verhältnismäßig selten vor. Es genügt nicht, wenn sich der Arbeitgeber darauf beruft, die Weiterbeschäftigung eines anderen Arbeitnehmers sei für den Betrieb nützlicher (vgl. Auffarth-Müller, KSchG, § 1 Anm. 237 und Hueck, aaO, § 1 Anm. 117).

Auch wenn ein anderer Arbeitnehmer für den Betrieb nicht unentbehrlich ist, bedeutet das noch nicht, daß die Interessen des Betriebes dann bei der sozialen Auswahl nicht berücksichtigt werden können. Soweit die Weiterbeschäftigung eines anderen Arbeitnehmers für den Betrieb nur vorteilhafter ist als die weitere Tätigkeit des gekündigten Arbeitnehmers, müssen die betrieblichen Bedürfnisse und die sozialen Belange des gekündigten Arbeitnehmers gegeneinander abgewogen werden (vgl. BAG 6, 1 = AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung; BAG AP Nr. 25 zu § 1 KSchG und AP Nr. 5 zu § 7 KSchG; sowie ferner: Auffarth-Müller, aaO, Hueck, aaO und A. Hueck, Anmerkung zu BAG AP Nr. 7 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung). Zu den bei der Interessenabwägung zu behandelnden betrieblichen Bedürfnissen gehören auch erhebliche Leistungsunterschiede zwischen denjenigen Arbeitnehmern, auf die sich die soziale Auswahl zu erstrecken hat (vgl. Auffarth-Müller, aaO, § 1 Anm. 238 und Hueck, aaO, § 1 Anm. 117).

gez.: Hillebrecht

Roeper

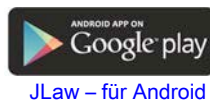
zugleich für den durch
Urlaub an der Unterschrift
verhinderten
Vorsitzenden Richter
Dr. Gröninger

Hackmann

Ihlefeld



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS