

Aktenzeichen: 2 AZR 940/77

LAG Düsseldorf Urteil des BAG vom 24. Oktober 1979

Für das Nachschlagewerk: Ja

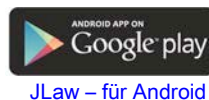
Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung

Leitsätze:

1. Im Falle der betriebsbedingten Kündigung hat das Gericht die organisatorischen oder technischen Maßnahmen des Arbeitgebers zur Einsparung von Arbeitsplätzen nicht auf ihre Notwendigkeit oder Zweckmäßigkeit zu überprüfen. Die Maßnahmen unterliegen nur einer Mißbrauchskontrolle (im Anschluß an das Senatsurteil vom 7. Dezember 1978 [demnächst] AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung).
2. Der Arbeitgeber übt sein betriebliches Gestaltungsrecht rechtsmißbräuchlich aus, wenn seine Entscheidung offensichtlich unsachlich oder willkürlich ist. Hierfür trägt der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast, ggf. mit der Erleichterung des Anscheinbeweises (Fortsetzung von BAG AP Nr. 22 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung).
3. Ist eine ordentliche Kündigung "an sich" betriebsbedingt im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG, dann kann die stets gebotene umfassende Abwägung der beiderseitigen Interessen sich nur in seltenen Ausnahmefällen zugunsten des Arbeitnehmers auswirken, etwa dann, wenn der Arbeitnehmer aufgrund schwerwiegender persönlicher Umstände besonders schutzbedürftig und dem Arbeitgeber jedenfalls eine vorübergehende Weiterbeschäftigung zuzumuten ist.



2 AZR 940/77

3 Sa 290/77 Düsseldorf

Verkündet am
24. Oktober 1979

gez. Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. Oktober 1979 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht und Triebfürst sowie die ehrenamtlichen Richter Thieß und Dr. Müller für Recht erkannt:

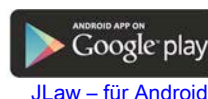
1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 1. September 1977 - 3 Sa 290/77 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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 im Jahre 1942 geborene Kläger ist Betriebswirt. Die Beklagte ist eine Tochtergesellschaft eines ausländischen Unternehmens, die im Jahre 1976 195 Arbeitnehmer beschäftigte. Der Kläger trat am 1. Januar 1976 in die Dienste der Beklagten. Sie übertrug ihm die zur Steigerung des Umsatzes neu geschaffene Stelle des "Verkaufsleiters Innendienst"; er war dem Vertriebsleiter unterstellt und dessen Stellvertreter. Nach einer Zusatzvereinbarung zum Anstellungsvertrag konnte der Kläger seinen Wohnsitz in Hamburg beibehalten. Zusätzlich übernahm die Beklagte zur Hälfte die Kosten der Familienheimfahrten. Die Personalkosten für den Kläger betrugen im Jahre 1976 insgesamt rund 80.000,-- DM.

Im Jahre 1975 hatte die Beklagte bei einem Umsatz von 21,4 Millionen DM einen Verlust von 2,1 Millionen DM erlitten. Auf den Inlandumsatz entfielen dabei 11,27 Millionen DM. Mit einem um 50 % verringerten Personal sank der Inlandsumsatz im Jahre 1976 um 9,23 % auf 10,23 Millionen DM. Der Auslandsumsatz ging um 27,34 % von 10,17 Millionen DM im Jahre 1975 auf 7,39 Millionen DM zurück. Im Jahre 1976 verringerte sich der Verlust der Beklagten auf 1,2 Millionen DM. Der Verlustanteil der Inlandsabteilung betrug bis September 1976 385.000,-- DM.

Wegen der im Jahre 1976 zwar verringerten, aber noch anhaltenden Verluste entschloß sich die Beklagte zu einer Umorganisation des Produktions- und des Vertriebsbereiches. Im Bereich der Produktion fielen durch die Zusammenlegung von Arbeitsgebieten zwei Arbeitsplätze weg. Im Geschäftsbereich Vertrieb wurde zum 1. April 1977 der vom Kläger geleitete Arbeitsbereich Auftragsabwicklung Inland wieder mit dem von dem Angestellten T geleiteten Arbeitsbereich Auftragsabwicklung Export zusammengelegt. Mit der Leitung der einheitlichen Abteilung wurde der Angestellte T beauftragt, der zu diesem Zeitpunkt seit 16 Jahren bei der Beklagten beschäftigt war. Das Arbeitsverhältnis des Vertriebsleiters N sollte einverständlich zum Ende des Jahres 1977 aufgelöst und dessen

- 3 -



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



Arbeitsbereich mit dem Bereich Materialwirtschaft zusammengefaßt werden. Nach Anhörung des Betriebsrats kündigte die Beklagte am 28. Dezember 1976 das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 31. März 1977. Zur Begründung wurden in dem Kündigungsschreiben "Kostenersparnisgründe" angeführt.

Der Kläger hat Klage auf Feststellung erhoben, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 28. Dezember 1976 nicht aufgelöst worden sei. Er hat geltend gemacht, die Kündigung könne nicht mit dringenden betrieblichen Erfordernissen begründet werden. Der Betrieb erfordere die weitere Ausübung seiner Tätigkeit. Durch zusätzliche Aktivitäten könne eine weitere leichte Steigerung des Umsatzes im Jahre 1977 erwartet werden. Die Kündigung sei für ihn grob unbillig, weil ihm sein Arbeitsplatz genommen werde, um ihn durch einen billigeren Mitarbeiter zu ersetzen. Im übrigen hätte die Beklagte geeignete und zumutbare andere Maßnahmen treffen können, um seinen Arbeitsplatz zu erhalten. Die richtige Unternehmerentscheidung wäre die gewesen, wegen der Absatzschwierigkeiten im Ausland die inländische Produktionsabteilung stillzulegen und nur noch im Ausland produzierte Ware zu vertreiben. Es sei nicht einzusehen, daß er unter einer falschen Unternehmensentscheidung leiden solle.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, das Geschäftsergebnis des Jahres 1976 und die Erwartungen für das Jahr 1977 hätten einer Weiterbeschäftigung des Klägers entgegengestanden. Die Kosten des Verkaufs seien im Verhältnis zum Umsatz zu hoch gewesen. Eine Kosteneinsparung habe in erster Linie durch eine Straffung der Verkaufsorganisation erreicht werden können. Durch die betrieblich unerläßliche Umorganisation sei der Arbeitsplatz des Klägers weggefallen. Dabei handele es sich um eine unternehmerische Entscheidung, die nicht gerichtlich nachprüfbar sei. Die Umorganisation sei entgegen der Behauptung des Klägers nicht willkürlich. Eine andere Beschäftigungsmöglichkeit bestehe für den Kläger nicht.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Der Kläger hat mit seiner Berufung geltend gemacht, der bei einem Arbeit-



- 4 -

geber entstehende Eindruck, ein Mitarbeiter sei zu teuer, stelle keinen Kündigungsgrund dar. Betriebsbedingt sei die Einsparung eines Arbeitsplatzes nur dann, wenn sich die wirtschaftliche Lage eines Arbeitgebers so verschlechtere, daß nur durch eine durchgreifende Kostenentlastung eine Besserung herbeigeführt werden könne. Die Verluste der Beklagten im Jahre 1976 könnten die Kündigung nicht rechtfertigen, weil sie geringer als im Vorjahr gewesen seien. Die Beklagte habe ihn zu einem Zeitpunkt eingestellt, als sie mit einem größeren Verlust gearbeitet habe. Bei der Umorganisation, die nicht notwendig gewesen sei, habe es sich um eine gegen ihn gerichtete sachlich ungerechtfertigte Einzelmaßnahme gehandelt. Der Leiter der zusammengelegten Vertriebsabteilungen habe nur zum Schein einen Teil seiner bisherigen Aufgaben, nämlich die Führung der Auftragsabwicklung übernommen, während die anderen Aufgaben entweder unerledigt blieben oder von anderen Mitarbeitern in Überstunden erledigt würden.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Kündigungsschutzklage weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Die Kündigung der Beklagten vom 28. Dezember 1976 ist rechtswirksam.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Kündigung sei im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt. Bei Abwägung der beiderseitigen Interessen hätten dringende betriebliche Erfordernisse vorgelegen, die der Weiterbeschäftigung des Klägers entgegenstünden. Für die Kündigung sei nicht der auch im Jahre 1976 eingetretene Betriebsverlust, sondern entscheidend sei gewesen, daß sich die Beklagte aufgrund dieses Verlustes zu einer Umorganisation in ihrer Auftragsabwicklung "Inland" und "Ausland" entschlossen habe. Diese Umorganisation sei auch durchgeführt worden. Die Beklagte habe im einzelnen vorgetra-

- 5 -



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



gen, was sie bei dem im Geschäftsjahr 1976 weiter auflaufenden Verlust veranlaßt habe, eine Umorganisation vorzunehmen. Die von der Beklagten durchgeführte Umorganisation beruhe auf einer unternehmerischen Entscheidung. Diese sei von den Gerichten nicht auf ihre Zweckmäßigkeit oder ihren Erfolg, sondern nur daraufhin überprüfbar, ob die vom Arbeitgeber getroffene Maßnahme unsachlich, unvernünftig oder willkürlich sei. Unsachliche und unvernünftige Motive der Beklagten schieden schon deshalb aus, weil das Geschäftsjahr 1976 mit einem beträchtlichen Verlust abgeschlossen habe. Für eine willkürliche Umorganisation fehle jeglicher Anhaltspunkt.

II. Diese Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist frei von Rechtsfehlern. Die von der Revision erhobenen Rügen sind unbegründet. Im einzelnen gilt folgendes:

1. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß die Beklagte hinreichend ihre dringenden betrieblichen Erfordernisse für die Kündigung des Klägers darlegt hat.

a) Der Senat hat in dem Urteil vom 7. Dezember 1978 - 2 AZR 155/77 - (SAE 1979, 141 m. zust. Anm. v. Herschel = EzA Nr. 10 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung m. teilw. krit. Anm. v. Rancke = [demnächst] AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung; auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen) die Grundsätze zusammengefaßt und erläutert, die für die Darlegungslast bei einer Kündigung gelten, die mit dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG begründet wird. Die Anforderungen, die an die Darlegung des Arbeitgebers zu stellen sind, hängen jeweils davon ab, ob der Arbeitgeber sich zur Begründung dringender betrieblicher Erfordernisse auf außerbetriebliche oder auf innerbetriebliche Gründe beruft.

Außerbetriebliche Gründe, wie z. B. Auftragsmangel oder Umsatzrückgang, können eine betriebsbedingte Kündigung dann rechtfertigen, wenn der Arbeitsanfall so zurückgeht, daß



das Bedürfnis zur Weiterbeschäftigung für einen oder mehrere Arbeitnehmer entfällt. Bei einem so begründeten dringenden betrieblichen Erfordernis muß der Arbeitgeber sowohl die Entwicklung der Umsatzzahlen oder der Auftragsbestände als auch deren unmittelbare Auswirkung auf den Arbeitsplatz im einzelnen darlegen.

Von diesen außerbetrieblichen Kündigungsgründen sind andere betriebliche Umstände wie z. B. Gewinnverfall oder Unrentabilität des Betriebes zu unterscheiden, die nicht ohne weiteres dringende betriebliche Erfordernisse begründen, weil sie sich nicht unmittelbar durch eine Verringerung der anfallenden Aufgaben auf die einzelnen Arbeitsplätze auswirken. Sie können vielmehr nur dann, dann aber aus innerbetrieblichen Gründen eine oder mehrere Kündigungen rechtfertigen, wenn der Arbeitgeber die Ertragslage zum Anlaß nimmt, zur Kostenersparnis oder zur Verbesserung des Betriebsergebnisses durch technische oder organisatorische innerbetriebliche Maßnahmen die Zahl der Arbeitsplätze zu verringern.

Bei solchen Kündigungen aus innerbetrieblichen Gründen muß der Arbeitgeber darlegen, welche organisatorischen oder technischen Maßnahmen er angeordnet hat und wie sie sich auf den Arbeitsplatz des gekündigten Arbeitnehmers auswirken. Da von den Gerichten grundsätzlich nicht zu prüfen ist, ob der für den Arbeitgeber maßgebende Anlaß die von ihm getroffene organisatorische Maßnahme auch erforderlich gemacht hat und ob die Unternehmerentscheidung geeignet ist, den mit ihr verfolgten Zweck zu erreichen, braucht der Arbeitgeber die Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit der innerbetrieblichen Maßnahme nicht zu begründen (vgl. BAG AP Nr. 22 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung m. zust. Anm. v. Meisel = AR-Blattei "Kündigungsschutz", Entsch. 148 m. zust. Anm. v. Herschel = SAE 1975, 135 m. zust. Anm. v. Weitnauer; Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 1 Anm. 101 bis 106; Zöllner, Arbeitsrecht, 2. Aufl., S. 196). Die Unternehmerentscheidung ist nur dann nicht als bindend hinzunehmen, wenn sie offenbar unsachlich (unvernünftig) oder willkürlich ist. Für die Umstände, aus denen sich ein Mißbrauch des unternehmerischen Ermessens ergeben soll, trägt der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast.



b) Diese Grundsätze hat das Landesarbeitsgericht seiner Würdigung zugrundegelegt und frei von Rechtsfehlern angewendet.

Die Revision grenzt bei der Begründung ihrer Rügen die im Streitfall einschlägigen innerbetrieblichen Gründe nicht deutlich genug von den Umständen ab, die für die Beklagte der Anlaß waren, organisatorische Änderungen in ihrem Betrieb durchzuführen. Sie greift zudem im Ergebnis zu weitgehend in die Gestaltungsfreiheit des Unternehmers ein, indem sie zwar im Ausgangspunkt die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts anerkennt, sachlich aber den Prüfungsmaßstab für innerbetriebliche Maßnahmen erheblich verschärft. Die Revision erstrebt eine den Gerichten verwehrte Zweckmäßigkeitsprüfung und verlangt zugleich zu Unrecht vom Arbeitgeber die Darlegung, ob die veränderte Aufgabenverteilung sachlich und vernünftig ist, indem sie darauf abstellen will, ob die veränderte Betriebsgestaltung "billigenswert" und "angemessen" ist.

Dem Landesarbeitsgericht ist darin zuzustimmen, daß für die Kündigung des Klägers nicht der auch im Geschäftsjahr 1976 anhaltende Betriebsverlust maßgeblich gewesen ist, sondern die zum 1. April 1977 durchgeführte Umorganisation im Bereich der vorübergehend getrennten und dann wieder unter einer einheitlichen Leitung zusammengefaßten Auftragsabwicklung Inland und Ausland. Es geht um die Auswirkung dieser von der Beklagten beschlossenen und vollzogenen innerbetrieblichen Maßnahme, die zum Wegfall der vom Kläger besetzten Stelle des Verkaufsleiters für Inlandsaufträge geführt hat.

Da der Verlust im Geschäftsjahr 1976 für die Beklagte nur der Anlaß für die Umorganisation gewesen ist, war die Beklagte entgegen der von der Revision vertretenen Auffassung nicht gehalten, zur Begründung dringender betrieblicher Erfordernisse die Entwicklung des Geschäftsergebnisses und den Anteil der Personalausgaben mit weiteren Angaben und Zahlen zu belegen. Das wäre dann erforderlich gewesen, wenn



- 8 -

nur notwendige und zweckmäßige innerbetriebliche Maßnahmen betriebsbedingte Gründe für Kündigungen sein könnten. Diese Einschränkung der Unternehmerentscheidung ist jedoch mit der bisherigen Rechtsprechung, die sich weitgehend auch im Schrifttum durchgesetzt hat (vgl. Wigo Müller, DB 1975, 2130 mit weiteren Nachweisen) nicht zu vereinbaren. Nach der gegenwärtigen Wirtschafts- und Sozialordnung trägt der Arbeitgeber das wirtschaftliche Risiko für die zweckmäßige Einrichtung und Gestaltung seines Betriebes. Die Gerichte wären überfordert, wenn sie dem Arbeitgeber eine "bessere" betriebliche Organisation vorschreiben sollten (vgl. dazu Däubler, Arbeitsrecht 2, 1979, S. 273 ff.).

2. Im Anschluß an die Rechtsprechung des Senats (vgl. BAG AP Nr. 22 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung und AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung) hat das Landesarbeitsgericht weiter angenommen, die unternehmerische Entscheidung der Beklagten sei nur dahin zu überprüfen, ob sie offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich sei; dafür habe der Kläger nichts vorgetragen. Diese Würdigung ist ebenfalls nicht zu beanstanden.

a) Die genannten Ausnahmen, in denen innerbetriebliche Maßnahmen nicht bindend sind, ergeben sich aus dem allgemeinen Verbot des Rechtsmißbrauches (vgl. Herschel, Anm. zu BAG, AR-Blattei "Kündigungsschutz", Entsch. 148; Neumann, RdA 1979, 371 [372]). Offensichtlich unsachliche (unvernünftige) oder willkürliche Rationalisierungsmaßnahmen sind Tatbestände der unzulässigen Ausübung des betrieblichen Gestaltungsrechts durch den Arbeitgeber, die keine dringenden betrieblichen Erfordernisse für eine Kündigung bedingen können (vgl. Weitnauer, SAE 1975, 137 [138]).

Die Mißbrauchskontrolle darf jedoch nicht dazu führen, mit einer anderen Begründung in Wahrheit die den Gerichten verwehrte Prüfung der Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit der organisatorischen Maßnahme nachzuholen. Es reicht deswegen nicht aus, daß eine Maßnahme offenbar unzweckmäßig ist (vgl. Weitnauer, aaO). Der Anwendungsbereich der erwähnten Ausnah-

- 9 -



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



men beschränkt sich im wesentlichen auf die Fälle, in denen die Kündigung nicht durch die Betriebsänderung, sondern die Betriebsänderung durch den Wunsch des Arbeitgebers bedingt ist, sich von einem mißliebigen Arbeitnehmer zu trennen (BAG AP Nr. 22 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung; Neumann und Weitnauer, aaO). Da für eine beschlossene und tatsächlich durchgeführte Betriebsänderung die Vermutung spricht, daß sie aus sachlichen Gründen erfolgt ist, und auch sonst die für einen Rechtsmißbrauch angeführten Tatsachen von der Partei nachzuweisen sind, die sich darauf beruft, ist die fehlende Verbindlichkeit der Unternehmerentscheidung vom Arbeitnehmer darzulegen und zu beweisen (BAG, Herschel und Weitnauer, jeweils aaO), ggf. mit der Erleichterung des Anscheinbeweises

b) Die Revision läßt diese Grundsätze, an denen der Senat festhält, unbeachtet, wenn sie eine unsachliche oder willkürliche Maßnahme schon damit begründen will, die veränderte Organisationsgestaltung der Beklagten sei aus Sachgründen nicht "billigenswert" und "angemessen". Demgegenüber hat das Landesarbeitsgericht zu Recht einen zu mißbilligenden Anlaß für die von der Beklagten durchgeführte organisatorische Änderung bereits deshalb verneint, weil die Beklagte wegen des auch im Geschäftsjahr 1976 anhaltenden Verlustes eine weitere Senkung der Personalkosten anstrebte. Der Beklagten ist keine offensichtliche Willkür oder Unsachlichkeit vorzuwerfen, weil sie sich bereits nach gut einem Jahr entschlossen hat, zu der vor der Einstellung des Klägers bestehenden Organisation der Verkaufsabteilungen unter einer gemeinsamen Leitung zurückzukehren.

Ein solcher Vorwurf ist auch nicht deswegen berechtigt, weil während der Tätigkeit des Klägers der Verlust um 40 % verringert werden konnte. Wie die Beklagte unwiderlegt vortragen hat, ist die Einstellung des Klägers und die Aufteilung der Leitung der Verkaufsabteilungen in der nicht eingetretenen Erwartung erfolgt, den Umsatz erheblich steigern und das nächste Geschäftsjahr mit einem Gewinn abschließen zu können. Eine mögliche Fehleinschätzung der zu erwartenden Entwicklung durch die Beklagte reicht nicht aus,



um die Änderung der Anfang 1976 durchgeführten betrieblichen Organisation als willkürlich zu bewerten. Daraus folgt zugleich, daß die Kündigung des Klägers auch nicht wegen widersprüchlichen Verhaltens der Beklagten mißbräuchlich und aus diesem Grunde unwirksam ist.

c) Allenfalls unzweckmäßig, nicht aber willkürlich oder unsachlich wäre die Wiederherstellung der gemeinsamen Leitung der vorübergehend getrennten Verkaufsabteilungen dann gewesen, wenn es deren Leiter, dem Angestellten T, nicht möglich gewesen sein sollte, zusätzlich alle Aufgaben des Klägers zu erledigen. Wie sich jedoch aus der früheren Organisation ergibt und der Kläger selbst eingeräumt hat, konnten jedenfalls die eigentlichen Leitungsaufgaben für den Verkauf im Inland und im Ausland zusammengefaßt werden. Wenn die mit der Leitung verbundenen Sachbearbeitertätigkeiten teilweise unerledigt blieben, wäre es zwar nach dem Vortrag des Klägers möglich gewesen, ihm unter der Leitung von Herrn T weiter anfallende Aufgaben zu übertragen. Auf diese Überlegung kommt es aber im Streitfall nicht an, weil sie die Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmers zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen betrifft. Die Möglichkeit, einen auf seinem bisherigen Arbeitsplatz entbehrlich gewordenen Arbeitnehmer zu ungünstigeren Bedingungen im Betrieb einzusetzen, steht nur dann der Annahme dringender betrieblicher Erfordernisse entgegen, wenn der Arbeitnehmer sich spätestens im unmittelbaren Anschluß an die ordentliche Kündigung bereit erklärt hat, sein Arbeitsverhältnis auch zu verschlechterten Bedingungen fortzusetzen (vgl. BAG 25, 278 = AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969). Diese Bereitschaft hat der Kläger nicht erkennen lassen; es ist ihm ersichtlich allein darum gegangen, seine Stellung als Verkaufsleiter zu erhalten.

3. Das Landesarbeitsgericht hat auch die Notwendigkeit der umfassenden Interessenabwägung bei einer betriebsbedingten Kündigung nicht verkannt (vgl. dazu BAG 9, 36 [42 ff.] und 16, 134 [136] = AP Nr. 5 und 14 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung sowie BAG AP Nr. 5 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung; auch zum Abdruck in der Amtlichen



Sammlung des Gerichts vorgesehen). Das läßt seine Begründung erkennen, die Kündigung sei bei Abwägung der beiderseitigen Interessen sozial gerechtfertigt. Das Ergebnis dieser Würdigung ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Das Landesarbeitsgericht hat durch die Bezugnahme auf die Begründung des Arbeitsgerichts keinen für die Interessenabwägung wesentlichen Umstand unberücksichtigt gelassen; seine Abwägung hält sich im Rahmen des tatrichterlichen Beurteilungsspielraumes.

Ist die Kündigung wegen einer bindenden Unternehmerentscheidung "an sich" betriebsbedingt, so wird eine - zumeist nur vorübergehende - Weiterbeschäftigung dem Arbeitgeber über dies nur in einem seltenen Ausnahmefall, etwa dann zuzumuten sein, wenn der Arbeitnehmer aufgrund schwerwiegender persönlicher Umstände besonders schutzbedürftig ist (vgl. Neumann, RdA 1979, 371 [373]). Auf einen solchen "Härtefall" (vgl. dazu kritisch Herschel, SAE 1979, 144; derselbe Festschrift für Schnorr von Carolsfeld, 1973, S. 157 [163 ff.]) kann der Kläger sich schon mit Rücksicht auf seine verhältnismäßig kurze Betriebszugehörigkeit und sein Lebensalter nicht berufen. Da die Beklagte den Kläger zu einem Zeitpunkt eingestellt hat, als sie sich in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befand und noch nicht abzusehen war, wie sich die zur Verbesserung ihrer Lage durchgeführte Umorganisation auswirken würde, konnte der Kläger nicht ohne weiteres mit einer Dauerbeschäftigung rechnen. Das hat er letztlich selbst eingeräumt, indem er vorgetragen hat, zu einem Umzug an den Firmensitz, auf den ihn die Beklagte vor der Kündigung vergeblich angesprochen hatte, wäre er selbstverständlich sofort bereit gewesen, wenn ihm die Beklagte eine "längerfristige, stabile Position" hätte bieten können.

gez.: Dr. Gröninger Hillebrecht Triebfürst

Thieß

Dr. Müller

