

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

Gesetz: KSchG §§ 1,2

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 4 AZR 597/75

Urteil des BAG vom 28. Oktober 1976 IAG Düsseldorf



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



4 AZR 597/75

10 Sa 313/74 Düsseldorf

Urteilstenor
zugestellt am
28. Oktober 1976

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 27. Oktober 1976 durch den Vizepräsidenten Dr. Poelmann, die Richter Dr. Neumann und Dr. Feller sowie den ehrenamtlichen Richter Steingen und die ehrenamtliche Richterin Bahr für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 12. Mai 1975 - 10 Sa 313/74 - wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

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:

Die Klägerin trat am 15. April 1940 als kaufmännische Angestellte in den Dienst der Firma K d in B ein, wo sie seit 1960 als kaufmännische Betriebsleiterin beschäftigt wurde. 1947 war ihr Gesamtprokura, 1949 Einzelprokura erteilt worden. Als Gehalt erhielt sie zuletzt monatlich 2.200,-- DM brutto. Zum 31. Dezember 1972 wurde die Firma d von der Beklagten übernommen, die das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin zunächst unter den bisherigen Bedingungen fortsetzte. Mit Schreiben vom 9. März 1973 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin nach Anhörung des Betriebsrats zum 30. September 1973 und bot ihr gleichzeitig an, sie unter Versetzung in die Verwaltung der Beklagten nach B auf einem Arbeitsplatz im Schreibbüro mit einem monatlichen Bruttogehalt von 1.600,-- DM weiterzubeschäftigen, wobei der in diesem Betrag enthaltene übertarifliche Gehaltsbestandteil in Höhe von 216,-- DM jederzeit widerruflich und auf Tarifierhöhungen anrechenbar sein sollte. Die Klägerin nahm das Angebot zur Weiterbeschäftigung unter diesen geänderten Arbeitsbedingungen nicht an.

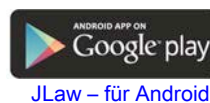
Nach der Beendigung von Abschluß- und Übergangsarbeiten wurde der kaufmännische Bereich der übernommenen Firma d in B in die Verwaltung der Beklagten in W eingegliedert. Zum 31. Dezember 1973 wurde der Betrieb in B vollständig stillgelegt. Während des Rechtsstreits hat die Beklagte der Klägerin sodann angeboten, in der Kreditorenabteilung weiterzuarbeiten.

Mit ihrer am 23. März 1973 erhobenen Klage begehrt die Klägerin die Feststellung der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung der Beklagten vom 9. März 1973. Sie hält die Kündigung für sozial ungerechtfertigt und hat behauptet, ihr Aufgabenbereich als kaufmännische Betriebsleiterin sei erhalten geblieben. Von den Beratungen über ihre Weiterbeschäftigung habe sie nichts gewußt. Einzelheiten über die für sie vorgesehene Arbeit seien ihr nicht mitgeteilt worden. Wenn der ihrem Arbeitsbereich entsprechende Arbeitsplatz bei der Beklagten besetzt gewesen sei, so hätte man unter Berücksichtigung ihres Alters und ihrer langen

- 3 -



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



- 3 -

Betriebszugehörigkeit bei der Firma d dem Arbeitnehmer kündigen müssen, der diesen Arbeitsplatz innegehabt habe. Jedenfalls hätte es bei der Beklagten einen anderen Arbeitsplatz gegeben, wo sie nicht beruflich und finanziell derart herabgestuft worden wäre, wie dies bei der Annahme der geänderten Arbeitsbedingungen der Fall gewesen wäre. Weil die Beklagte nunmehr ihr die berufliche Qualifikation abspreche, sei es ihr unzumutbar geworden, bei der Beklagten weiterzuarbeiten, so daß sie die gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses unter Gewährung einer angemessenen Abfindung verlangen könne.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

1. festzustellen, daß die von der Beklagten mit Schreiben vom 9. März 1973 ausgesprochene Kündigung unwirksam ist und das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgelöst hat,
2. das Arbeitsverhältnis der Parteien sodann gegen Zahlung einer Abfindung, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, aufzulösen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Kündigung für gerechtfertigt gehalten, da sie aus dringenden betrieblichen Erfordernissen geboten gewesen sei. Der Arbeitsplatz der Klägerin bei der Firma d sei nach der Übernahme weggefallen. In B habe es daher für die Klägerin nach Beendigung der Abschlußarbeiten keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr gegeben. Der entsprechende Arbeitsplatz in ihrer Hauptverwaltung sei besetzt. Die Einrichtung einer weiteren vergleichbaren Stelle für die Klägerin sei wirtschaftlich nicht vertretbar. Es sei daher erforderlich gewesen, die Klägerin anderweitig unterzubringen, da man sie wegen ihrer langen Betriebszugehörigkeit nicht habe entlassen wollen. Bei der Wahl des neuen Arbeitsplatzes habe man die Qualifikation der Klägerin berücksichtigen müssen. Eine Entlassung oder Rückstufung eines anderen Mitarbeiters, um den entsprechenden Arbeitsplatz der Klägerin in ihrer Hauptverwaltung freizumachen, sei nicht in Betracht gekommen, wobei auch zu berücksichtigen sei, daß der Betrieb der Beklagten einen wesentlich größeren Umfang habe, als ihn die Firma

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 8 ff. UrhG geschützt.



- 4 -

d gehabt hätte. Der Auflösungsantrag der Klägerin sei unbegründet, weil der Bestandsschutz im Kündigungsrecht im Vordergrund stehe. Begründete Zweifel an der Qualifikation der Klägerin könnten vorgetragen werden, ohne daß dieser dadurch die Weiterarbeit unzumutbar werde. In Wirklichkeit wolle die Klägerin bei ihr aber auch gar nicht weiterarbeiten.

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, daß die Kündigung der Beklagten vom 9. März 1973 rechtsunwirksam ist, den Auflösungsantrag der Klägerin jedoch abgewiesen und den Streitwert auf 6.600,-- DM festgesetzt. Das Landesarbeitsgericht hat, nachdem beide Parteien gegen dieses Urteil Berufung eingelegt hatten, auf die Berufung der Beklagten das erstinstanzliche Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen; die Berufung der Klägerin hat es zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision war zurückzuweisen.

Ohne Rechtsfehler hat das Landesarbeitsgericht die Kündigungsschutzklage der Klägerin abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht geht zunächst zutreffend davon aus, daß die Wirksamkeit der der Klägerin gegenüber ausgesprochenen sogenannten Änderungskündigung nicht nach § 2 KSchG zu beurteilen ist, weil die Klägerin das Angebot, auf einem geringerwertigen Arbeitsplatz an einem anderen Arbeitsort mit nicht unerheblich geringeren Bezügen zu arbeiten, überhaupt abgelehnt und nicht etwa unter dem Vorbehalt des § 2 Satz 2 KSchG angenommen hat. Unter diesen Umständen beurteilt sich die Wirksamkeit der Kündigung nach § 1 KSchG. Dazu geht das Landesarbeitsgericht vom zutreffenden Rechtsbegriff aus, wenn es unter umfassender Abwägung aller beiderseitigen Interessen, insbesondere auch der Interessen des Arbeitnehmers am bisherigen Entgelt und des durch die Stellung geprägten Prestiges, die Sozialwirksamkeit der Kündigung prüft. Dabei berücksichtigt das Landesarbeitsgericht auch mit Recht die langjährige Tätigkeit der Klägerin, ihre Stellung als Betriebsleiterin und die Tatsache, daß es der Klägerin in ihrem Alter nur schwer möglich ist, eine gleichwertige Stelle im Raum B , wo sie ihren Wohnsitz hat, zu finden.



- 5 -

Das Landesarbeitsgericht stellt dann aber ausdrücklich fest, daß der Arbeitsplatz der Klägerin weggefallen ist und sich die Eingliederung der kaufmännischen Arbeiten des bisherigen Betriebes der Firma d in das sehr viel größere Unternehmen ohne Schwierigkeiten und ohne Verstärkung des Personals habe vollziehen lassen. Diese Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Klägerin in der Revisionsinstanz mit zulässigen Verfahrensrügen nicht angegriffen; sie konnten von ihr wohl auch nicht angegriffen werden, da der Wegfall des Arbeitsplatzes der Klägerin zwischen den Parteien erkennbar unstreitig ist. Für das Revisionsgericht steht damit bindend fest (vgl. § 561 ZPO), daß der Arbeitsplatz der Klägerin nicht mehr vorhanden und ein anderer entsprechender Arbeitsplatz für die Klägerin nicht frei war, so daß er nicht zur Benutzung durch die Klägerin zur Verfügung stand. Daraus hat das Landesarbeitsgericht in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise gefolgert, daß die Kündigung, die gegenüber der Klägerin ausgesprochen worden ist, als betriebsbedingt nach § 1 Abs. 2 KSchG anzusehen ist.

Demgegenüber hätte die Klägerin nur noch Einwendungen nach § 1 Abs. 3 KSchG erheben können, die jedoch von ihr selbst substantiiert nicht vorgetragen worden sind. Insbesondere konnte die Klägerin nicht vortragen - wie das Landesarbeitsgericht ebenfalls ausdrücklich feststellt -, welche anderen Arbeitnehmer an ihrer Stelle hätten entlassen werden müssen, und daß die soziale Auswahl im konkreten Fall falsch getroffen worden sei. Die Klägerin weist vielmehr nur allgemein darauf hin, daß die übrigen Angestellten übernommen worden seien und nur für die Klägerin hinsichtlich der Arbeitsbedingungen eine Ausnahme habe gemacht werden sollen, obwohl sie schon 34 Jahre im gleichen Betrieb gewesen wäre. Das allein reicht aber für die Darlegung schlüssiger Einwendungen nach § 1 Abs. 3 KSchG nicht aus.

- 6 -



- 6 -

Unter diesen Umständen kam es auch nicht mehr darauf an, ob die der Klägerin angebotenen anderen Arbeitsplätze angemessen waren oder von ihr hätten angenommen werden müssen.

Die Kostenentscheidung erging gemäß § 97 Abs. 1 ZPO.

gez.: Dr. Poelmann

Dr. Feller

Dr. Neumann

Steingen

Bahr



JLaw – Gesetze und Urteile

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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)