

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

Gesetz: KSchG 1969 § 2; BPersVG §§ 69, 79, 82; Natotruppenstatut Zusatzabkommen vom 3. August 1959 Art. 56

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 4 AZR 619/77

Urteil des BAG vom 25. April 1979

LAG Baden-Württemberg



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



4 AZR 619/77

4 Sa 103/76 Baden-Württemberg

Verkündet am
25. April 1979

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

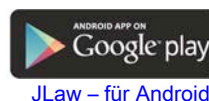
In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. April 1979 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Jobs sowie die ehrenamtlichen Richter Schmidt und Dr. Bermel für Recht erkannt:



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



- 2 -

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom
20. Mai 1977 - 4 Sa 103/76 - wird auf Kosten
des Klägers zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

Tatbestand:

Der Kläger ist seit 1949 bei den US-Stationierungs-
streitkräften tätig. Zuletzt arbeitete er auf der Altma-
terialverwertungs- und -verkaufsstelle in L

. Diese Dienststelle ist wie 20 andere gleich-
artige der "Defense Property Disposal Region Europe" mit
Dienststelle in W unterstellt. Die Dienststelle in
W wiederum ist dem "Defense Property Disposal
Service" in B , Michigan, USA, zugeordnet. Der
Kläger war als "Sachbearbeiter für Altmaterial" tätig. Seine
Aufgabe bestand in der Überprüfung der eingelieferten Material-
bestände und deren Auswahl auf mögliche Wiederverwendung,
ferner in der Beschreibung der Materialien zur Abwicklung
von Verkaufsverträgen und in der Versendung. Er war für
die richtige Lagerung des Materials verantwortlich und
hatte das Lagerpersonal zu beaufsichtigen. Seine Vergü-
tung richtete sich nach Gehaltsgruppe 6 der Gehaltsgrup-
peneinteilung C für Angestellte (§ 58 TV AL II).

Auf Befehl der vorgesetzten Dienststelle in W
kündigte der Leiter der Dienststelle dem Kläger mit Schrei-
ben vom 1. März 1976 das Arbeitsverhältnis zum 30. Septem-
ber 1976 und bot gleichzeitig eine Weiterbeschäftigung bei
der Dienststelle am gleichen Ort als Büroangestellter in
der Materialverwaltung in der Gehaltsgruppe C 4a an. Die
Kündigung wurde mit Rationalisierungsmaßnahmen und Plan-
stellenkürzung begründet. Dem Kläger wurde ferner eine
persönliche Zulage zugesagt, die nur gegen Erhöhung des
Arbeitsverdienstes durch Höher- oder Umgruppierung aufge-
rechnet werden sollte, und eine zusätzliche befristete
Besitzstandszulage, mit der sein Arbeitsverdienst für die
Dauer von zwei Jahren nach Umsetzung in die angebotene

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

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Stelle mindestens seiner regelmäßigen Grundvergütung zur Zeit der Kündigung entsprechen würde. Der Kläger lehnte das Änderungsangebot ab.

Weder bei der Dienststelle in L noch bei derjenigen in W besteht eine Personalvertretung der zivilen Arbeitskräfte.

Der Kläger hat vorgetragen, der Personalrat sei bei der Kündigung nicht ordnungsgemäß gehört worden. Die Kündigung sei daher wegen Verstoßes gegen §§ 79, 69 BPersVG nichtig. Da kein örtlicher Personalrat bestehe, sei wegen Fehlens einer entsprechenden Mittelinstanz der Hauptpersonalrat beim Armeehauptquartier in H zuständig gewesen. Im übrigen sei die Kündigung auch sozial nicht gerechtfertigt. Eine Kündigung wegen Rationalisierung sei allenfalls dann betriebsbedingt, wenn es durch organisatorische oder technische Maßnahmen zu einer Einsparung von Arbeitskräften käme. Dies sei hier nicht der Fall. Auch sei die soziale Auswahl nicht richtig getroffen. Die Arbeitnehmer Y M (45 Jahre, 2,5 Betriebsjahre), MC C (45 Jahre, 2 Betriebsjahre), A M (27 Jahre, 2,5 Betriebsjahre), R M (27 Jahre, 1 Betriebsjahr) und R W (33 Jahre, 12 Betriebsjahre) führten Arbeiten aus, die auch der Kläger erledigen könne. Diese hätten nicht annähernd einen sozialen Schutz wie der Kläger. Demgemäß hat der Kläger beantragt,

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die am 1. März 1976 ausgesprochene Kündigung zum 30. September 1976 nicht aufgelöst worden ist, sondern über diesen Zeitpunkt hinaus fortbesteht.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, eine Beteiligung der Hauptbetriebsvertretung beim Armeehauptquartier in H komme nicht in Frage, da weder die Dienststelle des Klägers in L noch die in W dieser Stelle unterständen. Die Kündigung sei durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt, sachlich gerechtfertigt und dem Kläger zumutbar. Eine Überprüfung der Personalstärke durch die vorgesetzte Behörde habe ergeben, daß die Anzahl der Vorgesetzten zu der Zahl der Unter-



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 4 -

- 4 -

gebenen bei der Dienststelle in L und dem Aufgabenbereich übergroß sei. Deshalb habe die vorgesetzte Behörde in M die Streichung von 3 Sachbearbeiter-Planstellen, darunter der des Klägers, beschlossen. Außerdem habe sich das spezielle Aufgabengebiet des Klägers verringert. Durch die Auflösung von zwei großen Reparaturwerken in Sch und B mit insgesamt 1650 Beschäftigten sei der Bestand von Altmaterial bei der Dienststelle in L von 100 926 Tonnen im Monat Januar 1975 auf 21 057 Tonnen im Monat August 1976 zurückgegangen. Der Wert des Altmaterials habe sich gleichzeitig von 5.864.223 Dollar im Monat Januar 1975 auf 930.597 Dollar im Monat August 1976 verringert. Durch diesen starken Rückgang des Arbeitsanfalls sei zugleich das Aufgabengebiet des Klägers entfallen. Die Änderung des Arbeitsvertrages sei für ihn zumutbar, da die Bezüge nahezu unverändert blieben. Zur Frage der sozialen Auswahl hat die Beklagte erwidert, die vom Kläger genannten Ausweichstellen hätten von ihm wegen mangelnder Vorkenntnisse nicht eingenommen werden können. Er verfüge nicht über die notwendigen englischen Sprachkenntnisse, um die anfallenden Übersetzungen des Schriftverkehrs, von Vertragsvorschriften, Ladebestimmungen, Sicherheitsvorschriften usw. aus dem Englischen ins Deutsche und umgekehrt auszuführen. Ferner fehlten die erforderlichen Kenntnisse im Maschinenschreiben.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat nach Beweisaufnahme die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein ursprüngliches Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

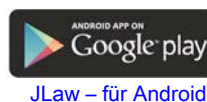
Die Revision ist nicht begründet.

Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß bei der Dienststelle des Klägers keine Personalvertretung ge-

- 5 -



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



- 5 -

bildet ist. Diese Tatsache führe jedoch nicht zu einer Beteiligung der im Bundespersonalvertretungsgesetz vorgesehenen Stufenvertretung für die Änderungskündigung der Beklagten.

Dies ist rechtsfehlerfrei. Nach Art. 56 Abs. 9 des Zusatzabkommens (ZA) vom 3. August 1959 zum Nato-Truppenstatut gelten für die zivilen Bediensteten bei den Stationierungsstreitkräften die Vorschriften des deutschen Rechts über die Personalvertretung für die Betriebsvertretung der zivilen Arbeitskräfte bei einer Truppe und einem zivilen Gefolge. Die Regelung des § 82 BPersVG über die Beteiligung der Stufenvertretungen sieht eine primäre Zuständigkeit nur in Angelegenheiten vor, in denen eine nachgeordnete Dienststelle nicht zur Entscheidung befugt ist. Hier war die Dienststelle des Klägers unstreitig jedoch zum Ausspruch der Änderungskündigung befugt. Darüber hinaus sieht das BPersVG, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht ausführt, keine gesetzliche Ausfall- oder Ersatzbeteiligung der Stufenvertretung vor, wenn auf unterster Ebene keine Personalvertretung gebildet ist (Dietz-Richardi, Bundespersonalvertretungsgesetz, Bd. 2, Rdnrn. 6 und 22 zu § 82; Grabendorff-Windscheid-Illbertz, Bundespersonalvertretungsgesetz, 3. Aufl. Rdnr. 30 zu § 83; Fischer-Goeres, Personalvertretungsrecht des Bundes und der Länder, Teil 2, Rdnr. 16 zu K § 82 unter Hinweis auf Fitting-Heier-Lorenzen, Bundespersonalvertretungsgesetz, Rdnr. 5 zu § 74).

Das Landesarbeitsgericht hat mit zutreffender revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Begründung die Änderungskündigung der Beklagten für sozial gerechtfertigt angesehen. Es führt aus, ein dringendes betriebliches Erfordernis liege zum einen darin, daß die Anzahl der Vorgesetzten bei der Dienststelle des Klägers übergroß im Verhältnis zu den Unterbenen und dem Aufgabenbereich sei. Zum anderen sei der Arbeitsplatz des Klägers wegen des Rückgangs des Bestandes an Altmateriale weggefallen. Die vom Arbeitgeber vorgeschlagene Änderung der Arbeitsbedingungen sei daher sachlich gerechtfertigt und dem Arbeitnehmer zumutbar. Dem Kläger sei eine



- 6 -

- 6 -

Weiterbeschäftigung bei seiner bisherigen Dienststelle und am gleichen Ort als Büroangestellter in der Materialverwaltung angeboten worden. Außerdem sei ihm für die Dauer von zwei Jahren eine Besitzstandszulage zugesagt worden. Eine anderweitige Unterbringung auf andere, vom Kläger benannte Arbeitsplätze hat das Landesarbeitsgericht deshalb abgelehnt, weil die dort tätigen Mitarbeiter zum Teil bessere Vorkenntnisse aufgrund ihrer Ausbildung hätten, zum Teil aber auch weniger verdienten. Im übrigen würden dem Kläger die erforderlichen Kenntnisse im Maschinenschreiben und in der englischen Sprache fehlen. Trotz der jahrzehntelangen Tätigkeit und des vorgerückten Alters des Klägers müsse dem Interesse der Beklagten daher der Vorrang eingeräumt werden.

Diese Anwendung des § 2 KSchG durch das Landesarbeitsgericht kann vom Revisionsgericht nur daraufhin überprüft werden, ob der Tatrichter den richtigen rechtlichen Maßstab angelegt und bei der Interessenabwägung den Sachverhalt vollständig und erschöpfend gewürdigt hat (ständige Rechtsprechung, vgl. BAG 1, 99 [102] = AP Nr. 105 zu § 1 KSchG; BAG AP Nr. 71 zu § 1 KSchG und AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung). Entsprechend dem Ziel der Änderungskündigung ist dabei nicht auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (sog. Bestandsschutz), sondern auf dessen Inhaltsänderung (sog. Inhaltsschutz) abzustellen. Hierbei ist das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung seiner bisherigen Arbeitsbedingungen im Ausgangspunkt nicht geringer, aber auch nicht höher zu bewerten als das Interesse des Arbeitgebers an der Änderung. Welchem Interesse der Vorzug zu geben ist, richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles. Das Änderungsangebot des Arbeitgebers ist nur dann für den Arbeitnehmer zumutbar, wenn mit dem Änderungsvorschlag ein gerechter Ausgleich zwischen den beiderseitigen Belangen gefunden ist (BAG AP Nr. 1 zu § 626 BGB Änderungskündigung; Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 2 Anm. 17 - 19, 22).

- 7 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 7 -

Bei Anwendung dieses eingeschränkten Prüfungsmaßstabes ist davon auszugehen, daß das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff des betrieblichen Erfordernisses gemäß § 2 KSchG zutreffend angewandt hat. Wird nämlich in einem Haushaltsplan eine bestimmte Personalstelle aufgrund eines Befehls der zuständigen Stelle gestrichen, so ist davon auszugehen, daß diese konkrete Stelle entbehrlich ist und deshalb nicht mehr bestehen soll. Diese Entscheidung ist von den Gerichten für Arbeitssachen als solche ohne weitere Nachprüfung hinzunehmen (BAG [GS] 3, 245 = AP Nr. 20 zu § 1 KSchG zu III 1 der Gründe). Hingegen ist die konkrete Durchführung des Beschlusses, nämlich die Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Stelleninhabers, nur im Rahmen und unter Beachtung der bestehenden gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen möglich. Insoweit kann die Durchführung dieser Entscheidung auch von den Gerichten für Arbeitssachen auf ihre Wirksamkeit im Einzelfall hin voll nachgeprüft werden (vgl. dazu BAG AP Nr. 5 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung).

Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, daß eine nach sachlichen Merkmalen erfolgte Stellenstreichung für eine Dienststelle einen betriebsbedingten Kündigungsgrund abgeben kann (BAG [GS] 3, 245 = AP Nr. 20 zu § 1 KSchG; BAG AP Nr. 27 und 31 zu § 1 KSchG; BAG AP Nr. 5 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung; BAG AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung; AP Nr. 5 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung). In der von der Dienststelle in M angeordneten Planstellenstreichung der vom Kläger besetzten Stelle ist demgemäß grundsätzlich ein betriebliches Erfordernis zu sehen. Darüber hinaus hat das Landesarbeitsgericht auch festgestellt, daß der Arbeitsplatz des Klägers wegen des Rückgangs des Bestandes an Altmaterialien weggefallen sei, so daß die Stellenstreichung entgegen der Auffassung der Revision auch aus diesem Grunde sachlich gerechtfertigt ist (vgl. Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 3. Aufl., Rz. 306; Bleistein, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 2. Aufl.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87, 88 UrhG geschützt.

- 8 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Rz. 225 m.w.N.).

Die im Rahmen der Zumutbarkeit des Änderungsangebotes vorgenommene Interessenabwägung des Landesarbeitsgerichts ist vollständig und widerspruchsfrei und führt auch zu einem Ausgleich der beiderseitigen Belange. Das Landesarbeitsgericht hat die Zumutbarkeit des Angebots für den Kläger unter Berücksichtigung seines Alters und seiner langjährigen Dienstzeit mit der Möglichkeit der Weiterbeschäftigung am gleichen Ort und in einer der bisherigen Tätigkeit verwandten Beschäftigung als Büroangestellter in der Materialverwaltung begründet und ferner berücksichtigt, daß dem Kläger für die Dauer von 2 Jahren eine übertarifliche Besitzstandszulage gewährt werden soll.

Schließlich sind auch die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur anderweitigen Unterbringung des Klägers rechtlich nicht zu beanstanden. Das Landesarbeitsgericht hat nämlich auf die Geeignetheit des Klägers für den anderen Arbeitsplatz abgestellt und ausgeführt, daß die fünf vom Kläger benannten und von anderen dienstjüngeren Arbeitnehmern besetzten Arbeitsplätze Kenntnisse der englischen Sprache und im Maschinenschreiben erforderten, die der Kläger nicht in ausreichendem Maße besitze. Darüber hinaus handele es sich zum Teil um Mitarbeiter, die aufgrund ihrer Ausbildung bessere Vorkenntnisse als der Kläger besäßen. Das ist rechtsfehlerfrei und wird auch von der Revision nicht angegriffen.

Nach allem war die Revision mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

gez.: Dr. Neumann Dr. Feller Dr. Jobs
Schmidt Dr. Bermel



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

