

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

Gesetz: KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung; ZPO §§ 320,
554 Abs. 3 Nr. 3, § 561 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 5 AZR 746/75

Urteil des BAG vom 16. März 1977

LAG

Baden-Württemberg
(Mannheim)



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



5 AZR 746/75

7 Sa 78/75 Baden-Württemberg
(Mannheim)

Verkündet am
16. März 1977

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. März 1977 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Eck und Heidenreich für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg (Kammern Mannheim) vom 23. Oktober 1975 - 7 Sa 78/75 - 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 Kläger - bei Erlaß des angefochtenen Urteils 26 Jahre alt - wurde am 1. Januar 1974 von der Beklagten, einem bedeutenden Speditions- und Lagereiunternehmen mit angeschlossener Bauabteilung, als Bauzeichner zu einem Bruttomonatsgehalt von 1.700,-- DM eingestellt. Er wurde in der Bauabteilung beschäftigt, die für die Beklagte und deren Schwesterfirmen Bauaufträge ausführt.

Der Kläger ist ledig und wohnt noch bei seinen Eltern. Sein Vater ist pensionierter Polizeibeamter. Seine Mutter hat kein eigenes Einkommen. Gleichzeitig mit dem Kläger stellte die Beklagte die vier Jahre jüngere Bauzeichnerin M B zu einem Bruttomonatsgehalt von 1.626,-- DM ein. Frau B ist verheiratet. Ihr Ehemann ist als Inspektor zur Anstellung bei der Stadt Mannheim beschäftigt. Nach dem unstreitigen Tatbestand des Berufungsurteils ist seine endgültige Anstellung wegen einer Tbc-Erkrankung gefährdet.

Am 5. Februar 1975 kündigte die Beklagte dem Kläger nach Anhörung des Betriebsrats fristgemäß zum 31. März 1975 wegen Auftragsmangels in der Bauabteilung. Im ersten Halbjahr 1975 schieden außer dem Kläger mindestens noch weitere vier Mitarbeiter der Bauabteilung aufgrund von Kündigungen der Beklagten aus.

Mit seiner am 7. Februar 1975 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage wendet sich der Kläger gegen die Kündigung, die er für sozial ungerechtfertigt hält. Er hat die Betriebsbedingtheit der Kündigung bestritten und außerdem geltend gemacht, bei richtiger Sozialauswahl hätte die Beklagte an seiner Stelle der Angestellten B kündigen müssen.

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, daß die von der Beklagten dem Kläger gegenüber am 5. Februar 1975 ausgesprochene Kündigung zum 31. März 1975

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

- 3 -

rechtsunwirksam ist und das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst wird.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und vorgetragen:

Im Jahre 1973 habe sie in ihrer Bauabteilung noch Aufträge im Werte von mehr als 31 Millionen DM abgewickelt. Im Jahre 1974 habe das Auftragsvolumen nur noch 13 Millionen DM betragen und werde im Jahre 1975 voraussichtlich auf 2 bis 3 Millionen DM zurückgehen. Die zeichnerischen Arbeiten für die im Jahre 1975 laufenden Bauvorhaben, mit denen der Kläger allein beschäftigt gewesen sei, seien Anfang 1975 abgeschlossen gewesen. Anschlußaufträge seien nicht hereingekommen. Für den Kläger habe deshalb keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr bestanden. Bei der Auswahl des Klägers habe sie soziale Gesichtspunkte ausreichend berücksichtigt. Die Angestellte B sei nicht minder schutzbedürftig als der Kläger. Ihr Gesamtfamilieneinkommen sei durch monatliche Zahlungsverpflichtungen für Miete, Strom, Telefon, Rundfunk, Versicherungen, Kreditabzahlungen und Bausparkassenbeiträge in Höhe von insgesamt 1.500,- DM belastet. Diese Zahlungsverpflichtungen seien nur zu erfüllen, wenn beide Ehegatten verdienten. Gegenüber der Angestellten B sei der Kläger auch deswegen nicht benachteiligt, weil er Arbeitslosenunterstützung beziehe und in der Wohnung seiner Eltern lebe, die sich in ordentlichen wirtschaftlichen Verhältnissen befänden.

Der Kläger hat hierauf erwidert:

Die Beklagte hätte ihn im Falle des Auftragsrückgangs in der Bauabteilung anderweitig beschäftigen müssen. Ihr sei zuzumuten gewesen, ihn in der technischen Abteilung unterzubringen. Die soziale Auswahl sei deshalb unzutreffend, weil die Angestellte B sich wirtschaftlich besser stehe als er. Sie könne ebenso wie er im Falle der Arbeitslosigkeit Arbeitslosenunterstützung beziehen. Ihr Unterhaltsanspruch gegenüber ihrem Ehemann sei eher zu verwirklichen als sein Unterhalts-

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

anspruch gegen seinen Vater, der als Polizeibeamter ein verhältnismäßig geringes Einkommen habe und kein Geld entbehren könne.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie nach Vernehmung des Prokuristen W H der Beklagten als Zeugen abgewiesen. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht ist ohne Rechtsfehler zu dem Ergebnis gelangt, daß die von der Beklagten ausgesprochene fristgemäße Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt ist.

1. Aufgrund der Zeugenaussage des Prokuristen H hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, in der Bauabteilung der Beklagten sei ein erheblicher Umsatzrückgang eingetreten. Der Wert der Bauaufträge sei von 31 Millionen DM im Jahre 1973 auf 13,5 Millionen DM im Jahre 1974 zurückgegangen. Für das Jahr 1975 werde nach Hochrechnungen das Auftragsvolumen nur noch etwa 6 Millionen DM betragen. Selbst die beiden in der Bauabteilung noch verbliebenen Bauzeichner würden teilweise mit Zeichenarbeiten beschäftigt, die bei einer Auslastung der Bauabteilung nicht gerechtfertigt wären. Eine Unterbringung des Klägers in der technischen Abteilung sei nicht möglich, weil dort kein freier Arbeitsplatz zur Verfügung stehe. Der dort beschäftigte technische Zeichner, der schon von seiner Tätigkeit her nur bedingt austauschbar sei, sei bereits 25 Jahre lang bei der Beklagten beschäftigt und komme für eine Entlassung anstelle des Klägers nicht in Frage.



- 5 -

Diese das Revisionsgericht bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts rechtfertigen seine Annahme, daß die Beklagte wegen eines erheblichen Rückgangs des Arbeitsanfalls in ihrer Bauabteilung keine Beschäftigungsmöglichkeiten mehr für den Kläger hatte und die Kündigung daher aus betrieblichen Gründen notwendig war.

a) Die Revision macht demgegenüber geltend, die Beklagte habe trotz des wirtschaftlichen Rückgangs gleichzeitig mit dem Ausscheiden des Klägers einen Pensionär zur Erledigung bisher vom Kläger ausgeführter Arbeiten und für inzwischen neu hereingekommene drei oder vier Aufträge wiedereingestellt, und beruft sich hierfür erstmals auf das Zeugnis des Prokuristen K Pf . In der Revisionsinstanz sind jedoch neues Tatsachenvorbringen und neue Beweisangebote nicht mehr zulässig. Gemäß § 561 Abs. 1 ZPO unterliegt der Beurteilung des Revisionsgerichts nur das aus dem Tatbestand des Berufungsurteils oder dem Sitzungsprotokoll ersichtliche Parteivorbringen. Weder aus dem Tatbestand des angefochtenen Urteils noch aus einem Sitzungsprotokoll geht aber hervor, daß der Kläger die in Rede stehende Tatsachenbehauptung mit Beweisanttritt schon in der Berufungsinstanz vorgebracht hätte. Zwar hat der Kläger in seinem erstinstanzlichen Schriftsatz vom 2. Juni 1975 vorgetragen, ihm sei bekannt geworden, daß die Beklagte einen am 31. Dezember 1974 in den Ruhestand getretenen, im Zeichensaal beschäftigt gewesenen Angestellten nunmehr als freien Mitarbeiter wiedereingestellt habe. Der Kläger hat sich auch erboten, seinen Informanten schriftlich bekannt zu geben, aber gebeten, diesen in der mündlichen Verhandlung nicht namentlich zu erwähnen, damit er keine beruflichen Nachteile habe. Der Tatbestand des angefochtenen Urteils erwähnt dieses Vorbringen des Klägers jedoch weder ausdrücklich noch nimmt er auf den genannten erstinstanzlichen Schriftsatz Bezug. Er verweist lediglich auf die in der Berufungsinstanz gewechselten Schriftsätze der Parteien. In der Berufungsinstanz aber ist der Kläger auf seine in dem erstinstanzlichen Schriftsatz vom 2.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Patentbank nach §§ 87a ff. Urheberrechtsgesetz geschützt.



- 6 -

Juni 1975 aufgestellte Behauptung nicht mehr zurückgekommen. Soweit die Revision behauptet, der Kläger habe bereits vor dem Landesarbeitsgericht auf den Zeugen Pf und dessen Wiedereinstellung durch die Beklagte hingewiesen, findet sich eine Bestätigung hierfür weder im Tatbestand des Berufungsurteils noch in einem Sitzungsprotokoll. Diese Behauptung und der entsprechende Beweisantritt kann deshalb in der Revisionsinstanz nicht berücksichtigt werden.

b) Die in der mündlichen Revisionsverhandlung noch erhobene Rüge, das Landesarbeitsgericht habe den vom Kläger beantragten Sachverständigenbeweis zur Frage der betrieblichen Notwendigkeit der Kündigung nicht erhoben, ist ebenfalls unbeachtlich. Es handelt sich hierbei um eine Verfahrensrüge, die nur bis zum Ablauf der Revisionsbegründungsfrist erhoben werden kann (§ 554 Abs. 3 Nr. 3 ZPO). Im übrigen ist auch nicht ersichtlich, aus welchen Gründen sich das Berufungsgericht hier zur Feststellung des Sachverhalts der Hilfe eines Sachverständigen hätte bedienen müssen.

2. Ohne Rechtsirrtum hat das Landesarbeitsgericht ferner angenommen, daß die Beklagte bei der Auswahl des Klägers soziale Gesichtspunkte ausreichend berücksichtigt hat und nicht an seiner Stelle die Bauzeichnerin B hätte entlassen müssen. Dem Altersunterschied zwischen dem Kläger und Frau B hat es mit Recht keine Bedeutung beigemessen. Zur wirtschaftlichen Situation führt es aus, insoweit sei die Lage der Frau B im Falle ihrer Entlassung nicht günstiger als die des Klägers; da ihr Ehemann an Tbc erkrankt und noch nicht Beamter auf Lebenszeit sei, könne sich ihre Situation jederzeit ändern; ihre Entlassung würde für sie tiefgreifende finanzielle Folgen haben und zu Zahlungsschwierigkeiten führen.

Hiergegen wendet sich die Revision. Sie rügt, daß das Landesarbeitsgericht seine Feststellungen über die sozialen Verhältnisse der Frau B lediglich aufgrund einer informativ-schen Anhörung im Termin vom 16. September 1975 getroffen ha-



- 7 -

be, ohne Frau B förmlich als Zeugin zu vernehmen; dadurch habe es dem Kläger die Möglichkeit zur Gegendarstellung und zum Gegenbeweis genommen; hätte das Landesarbeitsgericht ihm diese Möglichkeit durch eine entsprechende Frage gegeben, dann hätte sich der Kläger auf eine Stellungnahme der Stadt Mannheim berufen, aus der sich ergeben hätte, daß der Ehemann der Frau B nicht mehr als Kranker gelte und mit seiner Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit sicher rechnen könne.

Dieser Revisionsangriff scheitert schon daran, daß nach dem Tatbestand des Berufungsurteils als unstreitig festgestellt ist, daß die Anstellung des Ehemannes der Frau B wegen seiner Tbc-Erkrankung gefährdet ist. Hieran ist das Revisionsgericht gebunden. Wenn der Kläger geltend machen wollte, dies sei bis zum Schluß der mündlichen Berufungsverhandlung streitig geblieben, dann hätte er binnen einer einwöchigen Frist seit Zustellung des angefochtenen Urteils beim Landesarbeitsgericht einen entsprechenden Tatbestandsberichtigungsantrag nach § 320 ZPO stellen müssen. Das ist jedoch nicht geschehen. Der Senat muß deshalb davon ausgehen, daß die Tbc-Erkrankung des Ehemannes der Frau B und die dadurch bedingte Gefährdung seiner Anstellung als Beamter auf Lebenszeit am Schluß der mündlichen Berufungsverhandlung unstreitig geworden ist. War dies aber der Fall, dann hatte das Landesarbeitsgericht keine Veranlassung, hierüber noch Beweis zu erheben oder entsprechende Beweis- oder Gegenbeweisantritte anzuregen.

Steht somit für das Revisionsgericht bindend fest, daß die Anstellung des Ehemannes der Frau B wegen dessen Tbc-Erkrankung gefährdet ist, dann ist Frau B auf ihren Arbeitsplatz jedenfalls nicht weniger dringend angewiesen als der Kläger. Bei einer krankheitsbedingten Entlassung ihres Ehemannes aus den Diensten der Stadt Mannheim würde sie ihm gegenüber unterhaltspflichtig werden, während der alleinstehende Kläger keine Unterhaltspflichten zu erfüllen hat. Außerdem würde sie der Verlust ihres Arbeitsplatzes wegen der laufenden



- 8 -

monatlichen Zahlungsverpflichtungen nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts in ganz erhebliche finanzielle Schwierigkeiten bringen. Ähnliche finanzielle Schwierigkeiten würden beim Kläger nicht auftreten. Nach seiner eigenen Darstellung in der Revisionsbegründung erhält er ein monatliches Arbeitslosengeld von 700,-- DM, wovon er seinen Eltern für Unterkunft und Verpflegung einen monatlichen Betrag von 350,-- DM zahlt. Nach Abzug weiterer 200,-- DM an laufenden Verpflichtungen verbleiben ihm monatlich noch 150,-- DM zur freien Verfügung. Hieraus ergibt sich, daß die Beklagte bei der Auswahl des Klägers soziale Gesichtspunkte hinreichend berücksichtigt hat, ohne daß es noch darauf ankäme, ob sich Frau B - wie das Landesarbeitsgericht meint - im Falle ihrer Kündigung praktisch allein wegen ihres Geschlechts und ihres Familienstandes benachteiligt fühlen müßte.

gez.: Dr. Hilger, zugleich für
den Richter Siara, der
durch Urlaub an der Unterschrift verhindert ist.

Dr. Seidensticker

Dr. Eck

Heidenreich



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

