

Aktenzeichen: 6 AZR 150/78

LAG Frankfurt am Main

Urteil des BAG vom 24. Juni 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: KSchG §§ 1, 2; ZPO § 543 Abs. 1, 2

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 AZR 150/78

4 Sa 572/77 Frankfurt (Main)

Verkündet am
24. Juni 1980

gez. Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. Juni 1980 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Auffarth, die Richter Roeper und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Mayer und Dr. Hollmann für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt (Main) vom 21. Dezember 1977 - 4 Sa 572/77 - wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten des Revisionsverfahrens trägt die Beklagte.

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



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



Tatbestand:

Der 1922 geborene Kläger war seit 1959 bei der R -
GmbH, einer Tochter der D AG (DEA),
als Fahrer eines Tankkraftwagens mit Dienstsitz in F
beschäftigt. Im Jahre 1965 wechselte der Kläger zur D
AG (DEA) über. Beide Gesellschaften haben 1970 die
Firmenbezeichnung geändert. Die D AG (DEA) heißt
seither D T Aktiengesellschaft (Beklagte), während
die R GmbH nunmehr unter D T Verkauf
GmbH firmiert. Neben dem Kläger sind in der Niederlassung der
Beklagten in F noch zwei weitere Tankkraftwagenfahrer
beschäftigt:

1. Z , geb. 14. April 1914, tätig seit 15. August 1953,
2. S , geb. 1. Oktober 1938, tätig seit 10. Mai 1963,
verheiratet, 1 sechsjähriges Kind.

Der Kläger war tätig seit dem 10. April 1959; er ist ver-
heiratet und hat keine schulpflichtigen Kinder.

Infolge betrieblicher Veränderungen und wegen eines Rück-
ganges des Fahrsvolumens benötigte die Beklagte in ihrer Nieder-
lassung in F , K Straße, nur noch zwei Fahrer.
Daher sollte der Kläger Anfang Oktober 1976 im ca. 30 km ent-
fernten R bei der D T Verkauf GmbH unter
gleichen Bedingungen arbeiten und einen entsprechenden Vertrag
unterzeichnen. Nachdem der Kläger dies abgelehnt hatte, kündigte
ihm die Beklagte am 27. Oktober 1976 zum 31. Dezember 1976 und
bot dem Kläger gleichzeitig einen Arbeitsvertrag bei der D
T Verkauf GmbH als Fahrer in R zu den gleichen
Bedingungen und unter Anrechnung der Dienstzeiten an.

Mit seiner rechtzeitig erhobenen Klage hat der Kläger bean-
tragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung
der Beklagten vom 27. Oktober 1976 nicht aufgelöst worden sei.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen und die
Kündigung im wesentlichen damit begründet, daß die Anfahrt des
Klägers nach R im Verhältnis zum Arbeitnehmer S um
6 km kürzer sei; langfristig gesehen solle der Fuhrpark der Be-
klagten in F aufgelöst werden.

- 3 -

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, da bei der Auswahl des Klägers soziale Gesichtspunkte nicht ausreichend berücksichtigt worden seien.

Die Berufung der Beklagten blieb erfolglos.

Mit ihrer Revision beantragt die Beklagte, die Klage unter Abänderung des Urteils des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main abzuweisen.

Der Kläger bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist als unbegründet zurückzuweisen.

I. Eine Zurückverweisung wegen eines Mangels des Tatbestandes oder der Entscheidungsgründe ist nicht erforderlich. Von der Darstellung der Entscheidungsgründe konnte das Berufungsgericht nach § 543 Abs. 1 ZPO absehen, denn es hat in seinem Urteil festgestellt, daß es den Entscheidungsgründen erster Instanz folgt. Nach § 543 Abs. 2 ZPO soll der Tatbestand eine gedrängte Darstellung des Sach- und Streitstandes enthalten. Das Landesarbeitsgericht hat den Sachverhalt hinsichtlich der erstinstanzlichen Vorgänge ausführlich dargestellt. Der Vortrag der Parteien im Berufungsverfahren wird nur durch Bezugnahme auf die Berufungsbegründung und -erwiderung, sowie durch Bezugnahme auf den gesamten sonstigen Akteninhalt wiedergegeben. Dies ist im vorliegenden Fall zulässig, denn dadurch wird die Beurteilung des Parteivorbringens durch das Revisionsgericht nicht wesentlich erschwert. Der Sach- und Streitstand läßt sich aus dem Tatbestand des Berufungsurteils unschwer entnehmen.

Unabhängig von der Regelung des § 543 Abs. 1 ZPO, nach der von der Darstellung der Entscheidungsgründe abgesehen werden kann, wenn das Berufungsgericht den Gründen der angefochtenen Entscheidung folgt, muß das Berufungsgericht jedoch auf neue Argumente einer Partei immer dann eingehen und sich mit ihnen auseinandersetzen, wenn sie nicht ganz abwegig sind. Sonst liegt ein Verstoß gegen § 551 Ziff. 7 ZPO vor. Wenn auch nur knapp, so hat das Berufungsgericht dennoch den wesentliche Gedankengang seiner Entscheidung dargelegt. Verfahrensrügen



- 4 -

sind in diesem Zusammenhang und auch sonst von der Beklagten nicht erhoben worden. Der Senat ist daher an die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts gebunden.

II. Die Kündigung ist sozial ungerechtfertigt und daher unwirksam, wie die Vorinstanzen im Ergebnis zu Recht festgestellt haben.

1. Das Landesarbeitsgericht hat in Verbindung mit den Entscheidungsgründen des Arbeitsgerichts ausgeführt, die soziale Rechtfertigung der Kündigung sei an § 1 KSchG zu messen, denn eine Änderungskündigung liege nicht vor. Trotz wirtschaftlicher Verflechtung sei die T Verkauf GmbH nicht Arbeitgeber des Klägers gewesen. Die Beklagte habe bei der getroffenen Auswahl soziale Gesichtspunkte nicht ausreichend berücksichtigt. Der Kläger habe es infolge seines höheren Alters schwerer als der Arbeitnehmer S, einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Die unterschiedlichen Anfahrtswege zur neuen Arbeitsstelle seien von der Beklagten überbewertet worden. Der Kläger benötige bei Benutzung der Bundesbahn höchstens 15 Minuten weniger als S zum neuen Arbeitsplatz. Die etwa beabsichtigte Verlegung der Niederlassung der Beklagten könne nicht zu Ungunsten des Klägers gewertet werden.

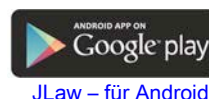
2. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind im Ergebnis revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

a) Die schriftliche Kündigung der beklagten Aktiengesellschaft mit dem Angebot an den Kläger, bei der T Verkauf GmbH einen neuen Arbeitsvertrag zu schließen, ist keine Änderungskündigung. Die D T AG und die T Verkauf GmbH sind rechtlich zwei verschiedene juristische Personen. Eine Änderungskündigung liegt nach dem eindeutigen Wortlaut des § 2 KSchG nur vor, wenn der kündigende Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses anbietet. § 2 KSchG lautet wörtlich: "Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und bietet er dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Kündigung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen an". Da die Beklagte, die D T AG,

- 5



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

dem Kläger nicht die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bei ihr, sondern bei einer dritten Gesellschaft, der T Verkauf GmbH angeboten hat, liegt eine Änderungskündigung im Sinn des § 2 KSchG nicht vor (vgl. auch Hueck, Kündigungsschutzgesetz 9. Aufl., § 2 Rdnr. 2 und Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 4. Aufl., § 137 Nr. I 1 [S. 732]). An diesem Ergebnis ist entgegen der Ansicht der Revision auch festzuhalten, wenn zwischen den beiden juristischen Personen enge Verflechtungen bestehen. Von einer Identität des Kündigenden und des neuen Arbeitgebers kann man dennoch nicht ausgehen.

Dieses Ergebnis entspricht auch der Stellung des Konzerns und ihrer Gesellschaften in der Rechtsordnung. Gesellschaftsrechtlich besteht nach § 18 Abs. 1 AktG ein Konzern zwar aus einem herrschenden und einem oder mehreren abhängigen Unternehmen, die unter der einheitlichen Leitung des herrschenden Unternehmens zusammengefaßt sind. § 17 Abs. 1 AktG stellt jedoch ausdrücklich klar, daß abhängige Unternehmen "rechtlich selbständige Unternehmen" sind, so daß die eigene Rechtspersönlichkeit bei den einzelnen Gesellschaften bestehen bleibt. Auch für die betriebliche Mitbestimmung gilt die rechtliche Selbständigkeit der einzelnen Konzerngesellschaften, selbst wenn sie organisatorisch und wirtschaftlich untereinander verflochten sind (Beschuß des Ersten Senats vom 5. Dezember 1975 - 1 ABR 8/74 - = BAG 27, 359 = AP Nr. 1 zu § 47 BetrVG 1972). Auch aus diesen Erwägungen kann im vorliegenden Fall nicht von einem Arbeitgeber gesprochen werden, der sowohl gekündigt wie einen neuen Arbeitsvertrag angeboten hat (vgl. auch Wiedemann-Stroh, Anmerkung zu AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung).

Dieses Ergebnis steht auch nicht im Widerspruch zu der von der Revision zitierten Entscheidung des Dritten Senats vom 18. Oktober 1976 (AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung). Der Dritte Senat hat dort den vom Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung vertretenen betriebsbezogenen Kündigungsschutz des § 1 KSchG nicht zugunsten eines unternehmensbezogenen Kündigungsschutzes aufgegeben (unter II der Gründe). Der Dritte Senat hat bei der sozialen Rechtfertigung der betriebsbedingten Kündigung lediglich die angebotene



Weiterbeschäftigung bei der Konzernmutter berücksichtigt.

b) Das Landesarbeitsgericht ist demnach zu Recht davon ausgegangen, daß keine Änderungskündigung, sondern eine Beendigungskündigung im Sinne des § 1 KSchG vorliegt. Die Ansicht des Landesarbeitsgerichts, diese Kündigung sei zumindest nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG sozialwidrig und daher unwirksam, weil soziale Gesichtspunkte bei der Auswahl des Klägers nicht ausreichend berücksichtigt worden sind, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

Der Begriff der ausreichenden Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, dessen Anwendung durch das Berufungsgericht nur einer beschränkten revisionsrechtlichen Nachprüfung unterworfen ist (BAG 16, 149 [151] = AP Nr. 15 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [zu 1 a der Gründe]). Diese Nachprüfung beschränkt sich grundsätzlich darauf, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt ist, oder ob bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt, oder nicht alle wesentlichen Gesichtspunkte berücksichtigt worden sind (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts; vgl. BAG 1, 99 = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG; BAG 1, 117 = AP Nr. 6 zu § 1 KSchG; BAG 4, 152 = AP Nr. 18 zu § 3 TOA sowie BAG AP Nr. 71 zu § 1 KSchG).

Bei Anwendung dieses eingeschränkten Prüfungsmaßstabes ist das angefochtene Urteil auch hinsichtlich der Frage, ob die Kündigung nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG (soziale Auswahl) unwirksam ist, zu bestätigen. Die Vorinstanzen haben vertretbar und revisionsrechtlich nicht zu beanstanden ausgeführt, daß der Kläger im Verhältnis zum Arbeitnehmer S sozial schutzwürdiger ist. Dies gilt nicht nur, weil der Kläger erheblich länger im Betrieb der Beklagten beschäftigt war, sondern insbesondere, weil er 16 Jahre älter als S ist. Der Kläger hätte also, wie die Vorinstanzen zu Recht ausgeführt haben, erheblich mehr Schwierigkeiten, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, als der jüngere Arbeitnehmer S. Selbst wenn man – entgegen der Ansicht des Senats – bei der sozialen Auswahl berücksichtigen wollte, daß die Beklagte dem Kläger die Beschäftigung

- 7 -

bei der T Verkauf GmbH in Aussicht gestellt hat, gilt nichts anderes: Dem wesentlich älteren Kläger fällt es schwerer, den erheblich weiteren Anfahrtsweg auf sich zu nehmen als S, selbst wenn der Kläger verglichen mit S den angebotenen Arbeitsplatz etwa 15 Minuten früher als S erreichen könnte.

III. Die Revision war nach alledem mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO als unbegründet zurückzuweisen.

gez.: Dr. Auffarth Roeper Dr. Leinemann

Mayer Dr. Hollmann

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)