

Aktenzeichen: 6 AZR 632/78

LAG Berlin

Urteil des BAG vom 23. September 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung

Leitsätze:

K e i n e



6 AZR 632/78

5 Sa 145/77 Berlin

Verkündet am
23. September 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 23. September 1980 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Auffarth, den Richter Dr. Leinemann und die Richterin Michels-Holl sowie die ehrenamtlichen Richter Metzger und Dr. Gehringer für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 12. April 1978
- 5 Sa 145/77 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der im Jahre 1926 geborene Kläger, der verheiratet und einem Kind unterhaltsverpflichtet ist, war seit dem 21. August 1972 als angelernter Klavierbezieher für die Beklagte, die Klaviere herstellt, tätig. Er erhielt zuletzt einen Stundenlohn von 11,68 DM. Der Inhaber der Beklagten ist gleichzeitig Komplementär der Firma M KG, die ebenfalls Klaviere herstellt. Die Fabrikationsräume der Beklagten und der Firma M befinden sich in einem Gebäude, das der Erbengemeinschaft M gehört. Der Inhaber der Beklagten ist nicht Mitglied dieser Erbengemeinschaft.

Mit Schreiben vom 15. April 1977 kündigte die Beklagte das mit dem Kläger bestehende Arbeitsverhältnis fristgemäß zum 29. April 1977 mit dem Hinweis auf dringende betriebliche Erfordernisse. Zu dieser Zeit waren bei der Beklagten noch weitere sieben Arbeiter und zwei Angestellte beschäftigt. Bei den sieben Arbeitern handelte es sich um einen Betriebsleiter, zwei Tischlergesellen, einen Polierer, einen Klavierbauergesellen und zwei Auszubildende.

In den Jahren 1975 bis 1977 hat die Beklagte Lohnarbeiten für die Firma M KG durchgeführt. Hierbei handelte es sich um Aufträge zur Herstellung von Wurlitzer- und Thürmer-Instrumenten. Die Produktion der Wurlitzerinstrumente lief im Jahre 1976, die der Thürmerinstrumente im April 1977 aus. Die Jahresproduktion der Beklagten, die sich im Jahre 1973 auf 466 Instrumente belief, ging ständig zurück und betrug im Jahre 1977 noch 244 Instrumente.

Der Kläger hat Klage auf Feststellung erhoben, daß sein Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 15. April 1977 nicht aufgelöst worden ist. Er hält die Kündigung für sozialwidrig und hat vorgetragen, er habe in der Woche bei der Beklagten sieben bis acht Klaviere mit Saiten bespannt. Die von der Beklagten bei der Kündigung getroffene soziale Auswahl sei unzutreffend. Er sei ebenso wie der Mitarbeiter Sch in der Lage gewesen, in der Resonanzbodenmacherei eingesetzt zu werden. Ebenso könne er die Arbeiten des Mitar-

- 3 -



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



beiters H erledigen; dieser sei zwar Tischlergeselle, er sei zu Beginn seiner Tätigkeit bei der Beklagten aber ebenfalls ein Jahr lang in der Tischlerei eingesetzt gewesen.

Die Beklagte hat um Klageabweisung gebeten und vorge-
tragen, der Umsatz sei seit dem Jahre 1973 ständig zurückge-
gangen. Außerdem seien die Lohnaufträge für die Wurlitzer-
instrumente entfallen und ihr sei im Zeitpunkt der Kündigung
auch bekannt gewesen, daß im April 1977 die Lohnaufträge
für die Thürmerinstrumente auslaufen würden. Das Angebot,
in der Resonanzbodenmacherei tätig zu werden, habe der Kläger
abgelehnt, ebenso eine Beschäftigung im Maschinenraum bei
der Holzverarbeitung. Für das Saitenspannen und Saitenaufziehen
sei der Kläger nicht einsetzbar. Für die Putz- und Beitzar-
beiten sei nach dem Kläger lediglich der Arbeitnehmer H
eingestellt worden. Alle anderen Arbeitnehmer seien länger
beschäftigt als der Kläger und auch sozial schutzwürdiger.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die
Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil
des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen.
Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter,
während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Die von
der Beklagten zum 29. April 1977 ausgesprochene Kündigung
des Arbeitsverhältnisses ist nicht sozialwidrig und daher
rechtswirksam.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Auftrags-
rückgang bei der Beklagten sei ein dringendes betriebliches
Erfordernis im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG. In den
Jahren 1973 bis 1977 sei die Stückzahl der von der Beklagten
gefertigten Instrumente erheblich zurückgegangen. Außerdem
seien die Aufträge für die Herstellung von Pianos für die
Firma Wurlitzer und die Firma Thürmer ausgelaufen und im
Zeitpunkt des Kündigungsausspruches seien Anschlußaufträge
nicht ersichtlich gewesen. Der rückläufigen Tendenz bei den



- 4 -

Herstellungsziffern entspreche auch die Kapitalentwicklung. Während im Jahre 1974 noch ein Gewinn von 72.689,89 DM bei einem Kapitalstand von 114.797,42 DM erwirtschaftet worden sei, habe der Gewinn im Jahre 1975 nur noch 15.603,79 DM bei einem negativen Kapitalstand von 25.248,48 DM betragen. Diese negative Entwicklung habe sich 1976 bei einem erzielten Gewinn von 4.300,41 DM bei einem negativen Kapitalstand von 57.240,45 DM fortgesetzt. Bei der Beurteilung müsse auch die gesamte Entwicklung in den letzten Jahren herangezogen werden. Im Jahre 1976 seien noch Aufträge für die Firma Wurlitzer und Thürmer zu erfüllen gewesen, die zumindest in gewissem Umfange eine Weiterbeschäftigung garantiert hätten. Die betriebswirtschaftliche Situation der Beklagten habe sich in den letzten drei Jahren vor Ausspruch der Kündigung jedoch ständig verschlechtert. Es könne dahinstehen, ob der Betrieb der Beklagten und der Betrieb der Firma M KG kündigungsschutzrechtlich als ein Betrieb anzusehen seien. Selbst wenn dies der Fall wäre, stünde dies der Kündigung nicht entgegen, denn auch die Geschäfte der Firma M KG hätten sich rückläufig entwickelt. Auch habe der Kläger nicht vorgetragen, wie er sich eine etwaige Weiterbeschäftigung im Bereich der Firma M KG vorgestellt habe. Der Kläger habe auch nicht vorgetragen, ob in der Resonanzbodenmacherei ein freier Arbeitsplatz vorhanden gewesen sei, auf dem er hätte weiter beschäftigt werden können. Die Beklagte habe auch die richtige Sozialauswahl getroffen. Im Verhältnis zu den Arbeitnehmern H und Sch liege bereits keine Vergleichbarkeit vor. Auch die übrigen Arbeitnehmer seien mit dem Kläger nicht vergleichbar. Zum Teil handele es sich hierbei auch um Auszubildende, um einen Schwerbeschädigten und um den Betriebsleiter.

II. Die Würdigung des vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhalts, der mit Verfahrensrügen nicht angegriffen ist, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Bei der Prüfung der Sozialwidrigkeit einer Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG geht es um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffes, die der Nachprüfung durch das Revisionsgericht zunächst nur

- 5 -



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



dahin unterliegt, ob der Rechtsbegriff der sozialwidrigen Kündigung selbst verkannt ist. Überprüfbar ist ferner, ob das Tatsachengericht bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm des § 1 Abs. 2 KSchG Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat, und ob bei der gebotenen Interessenabwägung alle wesentlichen Umstände 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; BAG AP Nr. 71 zu § 1 KSchG). Bei Anlegung dieses eingeschränkten Prüfungsmaßstabes ist das angefochtene Urteil zu bestätigen.

1. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß die Beklagte die dringenden betrieblichen Erfordernisse für die Kündigung hinreichend dargelegt hat.

a) Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner neueren Rechtsprechung in zwei grundlegenden Entscheidungen noch einmal die Grundsätze herausgestellt und verdeutlicht, die für die Darlegung eines dringenden betrieblichen Erfordernisses für eine Kündigung durch den Arbeitgeber gelten. In dem Urteil vom 7. Dezember 1978 (AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung m. Anm. v. Reuter = SAE 1979, 141 m. zust. Anm. v. Herschel = EzA Nr. 10 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung m. teilw. kritischer Anm. v. Rancke; die Entscheidung ist auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts eine Unterscheidung nach außerbetrieblichen und innerbetrieblichen Gründen zur betriebsbedingten Kündigung vorgenommen. Diese Systematisierung ist in dem zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmten Urteil vom 24. Oktober 1979 ([demnächst] AP Nr. 8 aaO) bestätigt und fortgeführt worden. Nach beiden angezogenen Entscheidungen hängen die Anforderungen, die an die Darlegung des Arbeitgebers zu stellen sind, entscheidend davon ab, ob er sich zur Begründung dringender betrieblicher Erfordernisse auf außerbetriebliche oder auf innerbetriebliche Gründe beruft.



Außerbetriebliche Gründe, zu denen z.B. Arbeitsmangel oder Umsatzrückgang gehören, können dann eine betriebsbedingte Kündigung rechtfertigen, wenn hierdurch der Arbeitsanfall so stark 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 Betriebs 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 innerbetrieblichen Maßnahmen die Zahl der Arbeitsplätze zu verringern.

b) Nach der Begründung des angefochtenen Urteils ist davon auszugehen, daß das Landesarbeitsgericht dringende betriebliche Erfordernisse aus außerbetrieblichen Gründen, nämlich durch Auftragsrückgang bedingter Arbeitsmangel, angenommen hat. Diese Kennzeichnung des dringenden betrieblichen Erfordernisses entspricht dem Sachvortrag der Beklagten, die in ihren Schriftsätzen auch nur außerbetriebliche Gründe angesprochen hat.

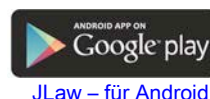
c) Die organisatorischen Maßnahmen, die der Arbeitgeber trifft, um seinen Betrieb dem verringerten Arbeitsanfall anzupassen, sind nicht auf ihre Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit, wohl aber darauf hin nachzuprüfen, ob sie offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich sind (BAG AP Nr. 23 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [zu I 2 b der Gründe] und BAG AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung [zu 3 c der Gründe]). Vom Gericht in vollem Umfange nachzu-



prüfen ist dagegen immer, ob die zur Begründung dringender betrieblicher Erfordernisse angeführten innerbetrieblichen oder außerbetrieblichen Gründe tatsächlich vorliegen und wie sich diese Umstände im betrieblichen Bereich auswirken, das heißt, in welchem Umfange dadurch Arbeitsplätze ganz oder teilweise wegfallen (vgl. Herschel, Anmerkung zu BAG AP Nr. 14 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung; Meisel, Anmerkung zu BAG AP Nr. 22 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung; Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 3. Aufl., RdNr. 311 bis 314).

d) Diese Grundsätze hat das Landesarbeitsgericht seiner Würdigung zugrunde gelegt und frei von Rechtsfehlern angewendet.

Das vorgelegte und vom Landesarbeitsgericht verwertete Zahlenmaterial weist nicht nur einen erheblichen Umsatzrückgang, sondern auch einen Auftragsrückgang auf. Der Beklagten kann es aus wirtschaftlichen Gründen nicht zugemutet werden, im Interesse der Erhaltung der Arbeitsplätze Instrumente auf Vorrat zu bauen. Da auch die Aufträge für die Wurlitzer- und Thürmerinstrumente im Jahre 1976 bzw. 1977 entfallen sind, mußte die Beklagte wegen der rückläufigen Beschäftigungsmöglichkeit Personal einsparen. Der Hinweis der Revision, nach den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts hätten im Jahre 1976 noch Aufträge vorgelegen, die zumindest in gewissem Umfang eine Weiterbeschäftigung garantiert hätten, geht fehl. Zu diesem Zeitpunkt war das Auslaufen der Lohnaufträge für Wurlitzer und Thürmer bereits abzusehen und es gehörte zu den wirtschaftlichen Vorsorgeentscheidungen der Beklagten, ihre Arbeiterzahl zu dem Zeitpunkt abzubauen, zu dem die Produktion rückläufig war, bzw. die Lohnproduktion für die beiden genannten Firmen gänzlich entfiel. Überzeugend hat das Landesarbeitsgericht auch nicht nur die Wirtschaftslage zum Zeitpunkt der Kündigung berücksichtigt, sondern den Zeitraum der drei letzten Jahre einbezogen. Es kann der Beklagten nicht zum Nachteil gereichen, daß sie angesichts der seit drei Jahren anhaltenden rückläufigen Entwicklung dem Kläger nicht schon zu einem früheren Zeitpunkt gekündigt hat.



Daß in der Resonanzbodenmacherei ein Arbeitsplatz frei gewesen wäre, auf dem er zum Zeitpunkt der Kündigung hätte eingesetzt werden können, hat der Kläger nicht vorgetragen.

2. Das Landesarbeitsgericht hat auch nicht die Vorschrift des § 1 Abs. 3 KSchG über die richtige Sozialauswahl verkannt.

Der Begriff der ausreichenden Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte bei der Kündigungsauswahl ist ebenfalls ein unbestimmter Rechtsbegriff (BAG 16, 149 [151] = AP Nr. 15 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung). Daraus folgt, daß die Anwendung dieses Begriffes durch das Revisionsgericht nur einer beschränkten Nachprüfung unterworfen ist. Diese Nachprüfung erstreckt sich lediglich darauf, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt ist, ob die Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und ob alle vernünftigerweise in Betracht zu ziehenden Einzelumstände berücksichtigt worden sind. Auch insoweit steht dem Berufungsgericht nur ein beschränkt nachprüfbarer Beurteilungsspielraum zu, und zwar als es darum geht, im Einzelfall den Stellenwert der in Betracht zu ziehenden Auswahlkriterien zu bestimmen (BAG AP Nr. 7 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung = DB 80, 502).

Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, daß die Mitarbeiter H und Sch mit dem Kläger nicht vergleichbar sind. Der Senat geht davon aus, daß in kleineren Betrieben für die Vergleichbarkeit von Arbeitnehmern gemäß § 1 Abs. 3 KSchG es primär nicht auf die im Augenblick der Kündigung ausgeübte Tätigkeit, sondern auf die im Betrieb gegebenenfalls erforderliche Einsetzbarkeit des Arbeitnehmers ankommt. Kleinere Betriebe sind in erhöhtem Maße darauf angewiesen, Arbeitnehmer zu beschäftigen, die vielseitig verwendbar sind und umfassend die im Betrieb anfallenden Arbeiten ausführen können.

Der Kläger ist nach seiner Ausbildung und seiner bisher ausgeübten Tätigkeit nur in der Lage, die von der Beklagten hergestellten Instrumente mit Saiten zu beziehen, während die von ihm als vergleichbar genannten Arbeitnehmer H und Sch als Fachkräfte über einen umfassenden Ausbildungs-



stand und entsprechende Fertigkeiten verfügen und damit umfassender im Betrieb einsetzbar sind.

Bei dem Mitarbeiter Sch handelte es sich um den einzigen gelernten Klavierbauer, den die Beklagte beschäftigte. In einem solchen spezialisierten Kleinbetrieb wie die Beklagte kann ein solcher Arbeiter daher nicht in die Vergleichbarkeit mit angelernten Mitarbeitern einbezogen werden. Das gleiche trifft auf den Mitarbeiter H zu. Bei diesem handelt es sich um einen Tischlergesellen, der insbesondere beim Putzen und Beitzen der Instrumente eingesetzt war. Da somit in diesem besonderen Falle schon eine Vergleichbarkeit ausscheidet, kommt es auf die übrigen Kriterien der Sozialauswahl nicht mehr an.

gez.: Dr. Auffarth Dr. Leinemann Michels-Holl
Metzger Dr. Gehrunger



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

