

Aktenzeichen: 7 AZR 405/85

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 12. Dezember 1986

- 7 AZR 405/85 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 7. März 1984

Paderborn

- 2 Ca 1484/83 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 27. März 1985

Hamm

- 14 Sa 721/84 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Betriebsbedingte Änderungskündigung

Gesetz:

KSchG 1969 § 1 Abs. 2, § 2; TVAL II § 44 Ziff. 6, Anhang 0

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](#)

7 AZR 405/85

14 Sa 721/84 Hamm

Verkündet am
12. Dezember 1986

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Dezember 1986 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Roeper und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Gossen und

Schmalz für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Hamm vom 27. März 1985
- 14 Sa 721/84 - wird auf Kosten des Klägers
zurückgewiesen.

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

T a t b e s t a n d :

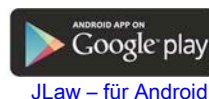
Die Parteien streiten über die Berechtigung einer arbeit-
geberseitigen Änderungskündigung.

Der 1947 geborene Kläger ist gelernter Maler/Lackierer.
Aufgrund eines Arbeitsvertrages vom 21. März 1980 trat er zum
1. April 1980 in die Dienste der britischen Rheinarmee und wurde
seitdem bei der Einheit S BAOR beschäf-
tigt. Das Arbeitsverhältnis richtet sich aufgrund einzelvertrag-
licher Vereinbarung "nach den Bestimmungen des Tarifvertrages für
die Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet
der Bundesrepublik Deutschland (TVAL II) in der jeweils gültigen
Fassung". Der Arbeitsvertrag enthält die Arbeitsplatzbezeichnung
"Schriftenmaler" und sieht eine "vorgeschlagene Einstufung" nach
A 2/6 TVAL II vor. Der Kläger hat unstreitig als "Spritzer" in
der sogenannten Modellbauabteilung gearbeitet. Sein Stundenlohn
betrug zuletzt 13,61 DM.

Unter Hinweis darauf, daß der zum 1. Juni 1983 in Kraft
getretene Stellenplan, der jeweils vom Hauptquartier der briti-
schen Rheinarmee erstellt wird, einen weiteren Einsatz des Klä-



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



-3-

gers als Schriftenmaler nicht mehr zulasse, kündigte ihm die Einheit mit Schreiben vom 21. Oktober 1983, zugegangen am 29. Oktober 1983, zum 20. November 1983 und bot ihm zugleich eine Weiterbeschäftigung als Schießbahnwärter in der VergGr. A 1/3 TVAL II (Stundenlohn: 10,01 DM brutto) auf dem Truppenübungsplatz S an. Sie sagte ihm weiterhin zu, ihn wieder als Schriftenmaler einzusetzen, sobald eine entsprechende Stelle zu besetzen sei. Die bei der Einheit bestehende Betriebsvertretung für die zivilen Arbeitnehmer hat der Änderungskündigung zugestimmt. Der Kläger hat das Angebot unter dem Vorbehalt angenommen, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt sei.

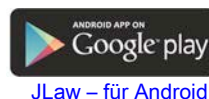
Mit seiner am 17. November 1983 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Auffassung vertreten, die ihm gegenüber ausgesprochene Änderungskündigung sei rechtsunwirksam. Die Beschäftigungsdienststelle habe darüber hinaus die zum 1. Januar 1983 in Kraft getretenen tariflichen Bestimmungen über Kündigungs- und Einkommensschutz zu § 44 Ziffer 6 TVAL II nicht hinreichend berücksichtigt. Sie habe sich zu keiner Zeit der Mühe unterzogen, ihm einen gleichwertigen Arbeitsplatz zu verschaffen.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers nicht durch die am 29. Oktober 1983 zugegangene Kündigung beendet worden ist, sondern in seiner bisherigen Form weiterbesteht.



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



-4-

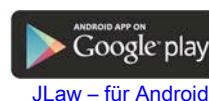
Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, daß der für die Einheit maßgebliche Stellenplan eine Verringerung der Planstellen als Schriftenmaler von fünf auf vier verfügt habe. Die Stellenplanänderung sei zum 1. Juni 1983 in Kraft getreten. Bei den Stellenplänen handele es sich nicht um verwaltungsinterne Anweisungen, sondern um verbindliche Anordnungen der obersten militärischen Dienststelle, hier des Hauptquartiers der britischen Rheinarmee in Deutschland. Die Einheit habe daher vor der Notwendigkeit gestanden, unter den fünf Schriftenmalern die Kündigungsauswahl zu treffen, wobei der Kläger - abgesehen von einem Betriebsratsmitglied - die kürzeste Beschäftigungszeit und auch sonst keine günstigeren Sozialdaten aufweise.

Richtig sei, daß der Kläger in der Modellbauabteilung gearbeitet habe. Da er aber auf einer Stelle als Schriftenmaler vertragsgemäß geführt werde, betreffe ihn die Stellenplanänderung genauso wie die übrigen Schriftenmaler. Seinen Arbeitsplatz in der Modellbauabteilung habe nunmehr der sozial wesentlich schutzbedürftigere Arbeitskollege H eingenommen. Von sämtlichen Malern und Schriftenmalern sei der Kläger derjenige, der von einer Kündigung am wenigsten hart betroffen werde. Der britischen Rheinarmee sei es nur möglich gewesen, den Kläger als Schießbahnwärter weiterzubeschäftigen. Bemühungen des britischen Arbeitsamtes, ihn anderweitig unterzubringen, seien erfolglos geblieben.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Zur Begründung



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



-5-

hat es im wesentlichen ausgeführt, die Änderungskündigung sei aus Gründen der Betriebsverfassung nicht zu beanstanden. Sie sei darüber hinaus auch sozial gerechtfertigt. Denn die durch den Stellenplan vorgenommene Streichung eines Arbeitsplatzes für Schriftensmaler stelle einen betrieblichen Grund dar, der von den Arbeitsgerichten ohne weitere Nachprüfung hinzunehmen sei. Die sodann von der Einheit vorgenommene Kündigungsauswahl könne ebenfalls nicht beanstandet werden, weil soziale Gesichtspunkte ausreichend berücksichtigt worden seien.

Gegen dieses Urteil hat der Kläger Berufung eingelegt und beantragt,

das angefochtene Urteil abzuändern und festzustellen, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen durch die Kündigung vom 21. Oktober 1983 sozial nicht gerechtfertigt ist und das Arbeitsverhältnis daher zu den bisherigen Bedingungen fortbesteht.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen zweitinstanzlichen Klageantrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben zu Recht erkannt, daß die dem Kläger gegenüber ausgesprochene Änderungskündigung rechtswirksam ist.

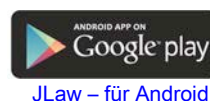
-6-

die Änderungskündigung sei durch dringende betriebliche Erfordernisse i.S. von § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt. Die Beweisaufnahme habe ergeben, daß durch einen für die Beschäftigungsdienststelle maßgeblichen Stellenplan ein Arbeitsplatz als Schriftenmaler mit Wirkung ab 1. Juni 1983 weggefallen sei. Hiervon sei der Arbeitsplatz des Klägers betroffen. Es stehe zur Überzeugung der Berufungskammer fest, daß das Hauptquartier der britischen Rheinarmee für die Beschäftigungseinheit des Klägers die Streichung einer Schriftenmaler-Planstelle mit Wirkung zum 1. Juni 1983 vorgenommen habe. Mit dieser Stellenplanänderung sei einer der bei dieser Einheit vorhandenen fünf Arbeitsplätze als Schriftenmaler überflüssig geworden, so daß die Einheit insoweit befugt gewesen sei, entsprechende Entlassungen oder sonstige personelle Maßnahmen durchzuführen.

Gemäß Art. 56 Abs. 7 a Satz 1 des Zusatzabkommens zum NATO-Truppenstatut (ZA-NTS) gehöre es zu den originären Hoheitsrechten der Stationierungsmächte, den Bedarf an zivilen Arbeitskräften nach ihrem unüberprüfbareren Ermessen festzulegen. Dies erfolge durch den Stellenplan, den die oberste militärische Dienstbehörde der jeweiligen Stationierungsmacht festlege. Es sei den Arbeitsgerichten verwehrt, die durch den Stellenplan festgelegte Entscheidung über die Zahl der benötigten Arbeitsplätze in irgendeiner Weise hinsichtlich ihrer Notwendigkeit oder Zweckmäßigkeit zu überprüfen. Im Rahmen des gesetzlichen Kündigungsschutzes seien lediglich die sekundären Maßnahmen der Beschäftigungseinheit zu überprüfen.



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



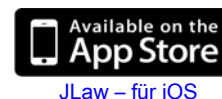
-7-

Der Kläger könne sich nicht dagegen wehren, daß an seiner Stelle der Arbeitskollege H weiterbeschäftigt worden sei. Denn von allen Malern und Schriftensmalern der Einheit sei der Kläger derjenige gewesen, dessen Arbeitsverhältnis von den Sozialdaten her den geringsten Bestandsschutz gehabt habe. Zwar mache der Kläger geltend, daß er im Grunde als Spritzer beschäftigt worden sei. Der Kläger übersehe aber, daß der Arbeitsplatz als Spritzer gar nicht gesondert im Stellenplan ausgewiesen werde, diese Tätigkeit vielmehr den Arbeitsplätzen der Schriftensmaler oder Maler zugeordnet sei.

Über den Rahmen des allgemeinen Kündigungsschutzes hinaus gäben die tariflichen Bestimmungen über Kündigungs- und Einkommensschutz zu § 44 Ziffer 6 TVAL II einen erweiterten Unterbringungsanspruch. Nach diesen Bestimmungen könne derjenige Arbeitnehmer, dessen Arbeitsplatz durch eine Reorganisationsmaßnahme weggefallen sei, verlangen, daß ihm zunächst ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei derselben oder einer anderen Beschäftigungsstelle desselben Entsendestaats am selben Ort oder im Einzugsbereich zur Verfügung gestellt werde. Für den Zeitpunkt der Kündigung bzw. die Dauer der Kündigungsfrist könne jedoch nicht davon ausgegangen werden, daß ein gleichwertiger Arbeitsplatz im Bereich S oder im Einzugsgebiet zur Verfügung gestanden habe. Für den Kündigungszeitpunkt und die nachfolgende Kündigungsfrist habe der Kläger auch nicht andeutungsweise vorgetragen, wo er für ihn zumutbare Möglichkeiten einer Weiterbeschäftigung sehe, die dem tariflichen Unterbringungsanspruch gerecht würden.



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



-8-

Zwar habe der Kläger darauf hingewiesen, daß zum 1. Januar 1984 Stellen als Kraftfahrer zur Verfügung gestanden hätten. Das genannte Datum liege aber außerhalb der Kündigungsfrist und damit des tariflichen Unterbringungszeitraums. Das gleiche gelte für alle später bekannt gewordenen Möglichkeiten, die der Kläger im übrigen auch nicht wahrgenommen habe.

II. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Bei der Frage der Sozialwidrigkeit einer Kündigung (§ 1 Abs. 2 KSchG) handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs, die vom Revisionsgericht nur darauf überprüft werden kann, ob das angefochtene Urteil den Rechtsbegriff selbst verkannt hat, ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm des § 1 KSchG Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat, ob es bei der gebotenen Interessenabwägung, bei der dem Tatsachenrichter ein Beurteilungsspielraum zusteht, alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat und ob es in sich widerspruchsfrei ist (ständige Rechtsprechung, vgl. BAGE 45, 146, 151 = AP Nr. 14 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit, zu B I der Gründe, m.w.N.).

III. Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält das angefochtene Urteil stand. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, daß eine betriebsbedingte Änderungskündigung zu ihrer Wirksamkeit nicht nur eines zumutbaren Änderungsangebots bedarf. Das Änderungsangebot ist vielmehr gemäß § 2 Satz 1 KSchG daran zu messen, ob es durch dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG bedingt ist und ob sich der Arbeit-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-9-

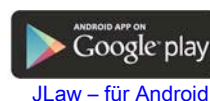
geber darauf beschränkt hat, nur solche Änderungen vorzuschlagen, die der Arbeitnehmer billigerweise hinnehmen muß (vgl. BAG Urteil vom 20. März 1986 - 2 AZR 294/85 - EzA § 2 KSchG Nr. 6 m.w.N.).

1. Ein dringendes betriebliches Erfordernis, das eine Änderung der Arbeitsbedingungen unumgänglich machte, lag im Entscheidungsfall darin, daß einer der fünf Arbeitsplätze für Schriftsteller weggefallen war und deshalb - vorbehaltlich der Frage der sozialen Auswahl - eine Weiterbeschäftigung des Klägers zu unveränderten Arbeitsbedingungen nicht möglich war.

a) Die Entscheidung des Hauptquartiers der britischen Rheinarmee, künftig bei der Beschäftigungseinheit des Klägers nur noch vier statt fünf sogenannter Schriftsteller zu beschäftigen und den Stellenplan entsprechend zu ändern, stellt eine Unternehmerentscheidung dar. Eine Unternehmerentscheidung kann von den Gerichten für Arbeitssachen nur daraufhin überprüft werden, ob sie offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist (vgl. z.B. BAGE 32, 150 = AP Nr. 8 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung; KR-Becker, 2. Aufl., § 1 KSchG Rz 294; Herschel/Löwisch, Kommentar zum Kündigungsschutzgesetz, 6. Aufl. 1984, § 1 Rz 208; Hueck/Hueck/v. Hoyningen-Huene, KSchG, 10. Aufl. 1980, § 1 Rz 104 b, jeweils m.w.N.). Ob selbst diese eingeschränkte Überprüfbarkeit bei den britischen Streitkräften überhaupt gegeben ist, kann hier dahinstehen. Denn es liegen keine Anhaltspunkte für eine offenbar unsachliche oder willkürliche Entscheidung vor.



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



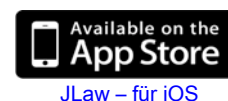
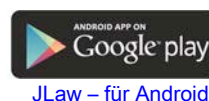
-10-

b) Soweit die Revision die Auffassung vertritt, das Hauptquartier der britischen Rheinarmee sei mangels eigener umfassender Entscheidungsbefugnis nicht berechtigt, selbständig eine verbindliche Stellenplanänderung durchzuführen, dazu bedürfe es vielmehr einer bindenden Anordnung des britischen Verteidigungsministers bzw. der jeweiligen parlamentarischen Gremien, kann dem nicht gefolgt werden. Die Revision erkennt den Status und die Befugnisse des Hauptquartiers der britischen Rheinarmee. Nach Art. 56 Abs. 7 a Satz 1 ZA-NTS bestimmen die Behörden der Truppe und eines zivilen Gefolges die Zahl und Art der benötigten Arbeitsplätze. Die Hauptquartiere stellen oberste Dienstbehörden dar (vgl. Beitzke, AR-Blattei, D Stationierungsstreitkräfte I, I Beschäftigung dieser Arbeitnehmer, G), deren Berechtigung zur Aufstellung des für die einzelnen Einheiten verbindlichen Stellenplans sich aus dem Zusatzabkommen zum NATO-Truppenstatut ableitet. Unerheblich ist demgegenüber, daß das betreffende Hauptquartier selbst von seinem Entsendestaat Weisungen erhalten kann.

c) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend festgestellt, daß durch die für die Beschäftigungsdienststelle verbindliche Stellenplanänderung einer der bisher vorhandenen fünf Arbeitsplätze als Schriftenmaler mit Wirkung ab 1. Juni 1983 weggefallen ist. Hiervon war auch der Arbeitsplatz des Klägers betroffen, da er sowohl von seiner Tätigkeit als auch von seiner Eingruppierung her den Schriftenmalern bzw. Malern zugeordnet war; die Tätigkeit eines "Spritzers" in der Modellbauabteilung ist im Stellenplan nicht besonders ausgewiesen worden.



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



2. Die britischen Streitkräfte haben sich auch darauf beschränkt, dem Kläger nur eine solche Vertragsänderung vorzuschlagen, die er billigerweise hinnehmen muß.

a) Zum einen haben die Streitkräfte die Bestimmungen über Kündigungs- und Einkommensschutz im Anhang O zu § 44 Ziffer 6 TVAL II eingehalten. Diese lauten einschließlich ihrer Protokollnotizen in ihren hier einschlägigen Teilen wie folgt:

"I. Unterbringungsanspruch

1. a) Verliert ein Arbeitnehmer, der in einem Beschäftigungsverhältnis auf unbestimmte Dauer steht und eine anrechenbare Beschäftigungszeit (§ 8 Ziffern 1, 2 und 4) bei den Stationierungsstreitkräften desselben Entsendestaates von mindestens 2 Jahren hat, infolge einer organisatorischen Maßnahme (Ziffer 1 b) seinen bisherigen Arbeitsplatz oder ändert sich die Wertigkeit seines Arbeitsplatzes, so wird ihm ein verfügbarer oder bis zum Ablauf seiner Kündigungsfrist verfügbar werdender Arbeitsplatz im Sinne der nachfolgenden Ziffern 2 und 3 angeboten, wenn er für diesen Arbeitsplatz geeignet ist (Protokollnotiz).

b) Organisatorische Maßnahmen im Sinne dieses Anhangs sind eine

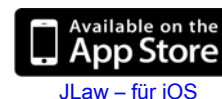
- Auflösung oder Verlegung der Beschäftigungsdienststelle
- Zusammenlegung der Beschäftigungsdienststelle mit einer oder mehreren anderen Beschäftigungsdienststellen desselben Entsendestaates
- Reorganisation innerhalb der Beschäftigungsdienststelle (Protokollnotiz)

auf Veranlassung der Stationierungsstreitkräfte, wenn dies zum Wegfall oder zur Verlegung oder zur Minderung der Wertigkeit eines oder mehrerer Arbeitsplätze führt.

2. a) Das Angebot (Ziffer 1 a) erstreckt sich zunächst auf alle Arbeitsplätze in derselben Lohn-/Gehaltsgruppe oder in einer Lohn-/Gehaltsgruppe mit



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



-12-

gleichwertigen Tätigkeitsmerkmalen in einem anderen Lohn-/Gehaltstarif (gleichwertiger Arbeitsplatz). Steht ein solcher Arbeitsplatz nicht zur Verfügung, dann wird ein zumutbarer Arbeitsplatz in einer niedrigeren Lohn-/Gehaltsgruppe angeboten.

- b) Arbeitnehmern, deren regelmäßige Arbeitszeit entsprechend § 9 Ziffern 1 oder 2 festgesetzt war, wird ein Arbeitsplatz mit einer Arbeitszeit angeboten, die mindestens der regelmäßigen Arbeitszeit gemäß § 9 Ziffer 1 entspricht.

3. Das Angebot erstreckt sich auf alle Arbeitsplätze im Sinne der Ziffern 1 und 2 bei derselben oder bei einer anderen Beschäftigungsdienststelle desselben Entsendestaats am selben Ort oder im Einzugsbereich (Protokollnotiz).

Protokollnotiz zu Ziffer I 1 a:

Die Eignung wird unter Einhaltung der bei den einzelnen Stationierungstreitkräften bestehenden organisatorischen Zuständigkeiten vor Abschluß eines neuen Arbeitsvertrages festgestellt.

Protokollnotiz zu Ziffer I 1 b:

Eine "Reorganisation innerhalb der Beschäftigungsdienststelle" umfaßt auch den Fortfall oder die Verlegung des Aufgabenbereichs des Arbeitnehmers.

Protokollnotiz zu Ziffer I 3:

Der Einzugsbereich umfaßt alle Beschäftigungsorte, die der Arbeitnehmer von seiner Wohnung in einer Zeit von 2 1/2 Stunden für Hin- und Rückfahrt mit üblicherweise benutzten öffentlichen oder privaten Verkehrsmitteln erreichen kann. Falls die gegenwärtige Fahrt zur Arbeit mehr Zeit in Anspruch nimmt, ist diese maßgebend."

Der Kläger erfüllt zwar die Voraussetzungen für den tariflichen Unterbringungsanspruch. Er hat eine anrechenbare Beschäftigungszeit von über zwei Jahren (Ziffer 1 a). Er hat weiterhin seinen bisherigen Arbeitsplatz durch eine organisatorische Maßnahme verloren (Ziffer 1 a); es liegt der Tatbestand einer "Reorganisation" innerhalb der Beschäftigungsdienststelle vor (Ziffer 1 b, Protokollnotiz zu Ziffer 1 b). Der Begriff der "Reorga-

-13-

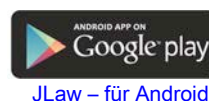
gungsdienststelle, die zum Fortfall des Aufgabenbereichs eines Arbeitnehmers führt (vgl. dazu auch Engel/Linden/Martin/Rode/Schwarz, Kündigungs- und Einkommensschutz bei den Stationierungsstreitkräften, 1985, S. 65).

Die Streitkräfte haben indessen dem Unterbringungsanspruch des Klägers Rechnung getragen, soweit es ihnen möglich war. Dem Kläger ist die Stelle eines Schießbahnwärters nach VergGr. A 1/3 TVAL II angeboten worden. Dabei handelt es sich zwar um einen Arbeitsplatz in einer niedrigeren Lohngruppe (vgl. Ziffer 2 a). Der Kläger hat jedoch nicht dargetan, daß ein gleichwertiger und zumutbarer Ersatzarbeitsplatz im Zeitpunkt der Kündigung verfügbar gewesen oder bis zum Ablauf der Kündigungsfrist verfügbar geworden sei. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur Darlegungslast des Klägers sind in diesem Zusammenhang nicht zu beanstanden; im übrigen erhebt dagegen auch die Revision keine Einwände.

b) Bestand mithin für die Streitkräfte weder die Verpflichtung noch die Möglichkeit, dem Kläger ein günstigeres Angebot zu unterbreiten, so muß der Kläger die ihm vorgeschlagene Vertragsänderung billigerweise hinnehmen. In diesem Zusammenhang kann insbesondere nicht unberücksichtigt bleiben, daß die Streitkräfte dem Kläger die Vertragsänderung nur für den unbedingt erforderlichen Zeitraum zumuten. Denn sie haben ihm zugesagt, ihn wieder als Schriftenmaler einzusetzen, sobald eine entsprechende Stelle zu besetzen sei.



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



-14-

IV. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur Sozialauswahl (§ 1 Abs. 3 KSchG), das Arbeitsverhältnis des Klägers habe von allen betroffenen Arbeitnehmern von den Sozialdaten her den geringsten Bestandsschutz gehabt, werden von der Revision nicht mehr angegriffen. In der Tat fehlt jeder Anhaltspunkt dafür, das Landesarbeitsgericht habe bei dieser revisionsgerichtlichen nur beschränkt nachprüfaren (BAGE 42, 151, 159 = AP Nr. 12 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, zu B III der Gründe) Würdigung den ihm zustehenden Beurteilungsspielraum (vgl. BAG Urteil vom 12. Oktober 1979 - 7 AZR 959/77 - AP Nr. 7 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung) überschritten.

Dr. Seidensticker

Roeper

Dr. Steckhan

Gossen

Schmalz



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

