

Aktenzeichen: 7 AZR 668/77

LAG Baden-Württemberg Urteil des BAG vom 31. August 1979

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 668/77

2 Sa 9/77 Baden-Württemberg

Verkündet am
31. August 1979

gez. Zeuner,
Reg.-Hauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 31. August 1979 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Zeilinger und Schwarz für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 29. Juni 1977 - 2 Sa 9/77 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten des Revisionsverfahrens.

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 -

T a t b e s t a n d:

Mit seiner am 28. Juni 1976 zur Niederschrift des Arbeitsgerichts Ulm erhobenen Feststellungsklage wendet sich der Kläger gegen eine von der Beklagten mit Schreiben vom 23. Juni 1976 erklärten Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 1976. Der Kläger - bei Kündigung 62 Jahre alt - wurde 1957 bei der Beklagten, einem Unternehmen, das sich mit der Herstellung und dem Vertrieb von Trennwänden, Kabinen, Schränken, Garderoben und ähnlichem befaßt, als Monteur eingestellt, 1960 in das Angestelltenverhältnis übernommen und 1970 zum Leiter der Schreinerei bestimmt. Sein zuletzt bezogenes Bruttomonatsgehalt betrug 2.150,-- DM. Der Betriebsrat hat der Kündigung zugestimmt.

Der Kläger hält die Kündigung für sozial ungerechtfertigt; dringende betriebliche Gründe für die Kündigung lägen nicht vor. Selbst wenn solche zur Kündigung genötigt hätten, seien bei der Auswahl des zu Kündigenden die sozialen Gesichtspunkte nicht genügend berücksichtigt worden. Die Beklagte hätte ihm den Arbeitsplatz des sozial weniger schutzwürdigen Zeugen S anbieten müssen.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß die Kündigung vom
23. Juni 1976 das Arbeitsverhältnis nicht
beendet hat.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Sie trägt vor, die Schreinerei sei nicht mehr voll arbeitsmäßig ausgelastet. Es sei beabsichtigt, die Produktion von Holzschränken einzustellen, da sie mit diesen nicht mehr konkurrenzfähig sei. Stattdessen solle in Zukunft ein Aluminiumschrank vertrieben werden, der aber bei ihr nicht gefertigt werden könne. Aus diesen Gründen habe die Plattenfertigung mit der Schreinerei zusammengelegt werden müssen und die neue Abteilung werde vom Leiter der Plattenfertigung

- 3 -



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



- 3 -

geführt. Dadurch sei die Arbeit des Klägers entfallen. Eine andere zumutbare Tätigkeit sei nicht vorhanden. Deswegen habe auch der Betriebsrat dem Kündigungsverlangen zugestimmt. Soziale Gesichtspunkte seien bei der Kündigung genügend berücksichtigt worden. Der Arbeitnehmer S sei zwar auch in der Schreinerei beschäftigt, doch als gewerblicher Arbeitnehmer, während der Kläger als Angestellter die Funktion eines Abteilungsmeisters gehabt habe. Wegen der völlig unterschiedlichen Tätigkeit und Funktion seien beide Arbeitnehmer nicht vergleichbar.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und den Streitwert auf 6.450,-- DM festgesetzt. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht bei unverändertem Streitwert das Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen.

Mit der Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, während die Beklagte beantragt, die Revision des Klägers zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist nach § 72 Abs. 1 Satz 4 ArbGG 1953, § 121 Abs. 3 ArbGG 1979 statthaft und auch sonst zulässig, erweist sich aber als unbegründet.

1. Das Landesarbeitsgericht hat - insoweit im Ergebnis mit dem Arbeitsgericht übereinstimmend - angenommen, daß die Kündigung des Klägers durch dringende betriebliche Erfordernisse i.S. des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG bedingt sei. Der Senat hat von der dazu getroffenen tatsächlichen Feststellung des Landesarbeitsgerichts auszugehen, daß die Beklagte die bisher selbständigen Abteilungen Schreinerei, Versand und Leimerei unter einheitlicher Leitung zusammengefaßt hat (§ 561 Abs. 2 ZPO). Zwar will der Kläger in seiner Revision gegen diese tatsächliche Feststellung des Landes-

- 4 -



- 4 -

arbeitsgerichts angehen, doch erhebt er dagegen keine zulässigen und begründeten Verfahrensrügen. Was der Kläger mit seiner Revision will, ist die Beweiswürdigung der Vorinstanz durch eine neue (andere) Beweiswürdigung zu ersetzen. Im übrigen ist zu sagen, daß auch und gerade die allgemeine wirtschaftliche Situation zu einer organisatorischen Maßnahme zwingen und damit betriebsbedingte Kündigungen im Gefolge haben kann. Die Beklagte hat auch ausreichend dargelegt, daß die erwähnte organisatorische Maßnahme sich - wie vom Landesarbeitsgericht festgestellt - auf den Arbeitsplatz des Klägers ausgewirkt hat (vgl. Urteil des Zweiten Senats vom 7. Dezember 1978 - 2 AZR 155/77 - SAE 1979, 141 ff. = [demnächst] AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung).

2. Was die Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers unter ausreichender Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte angeht (§ 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG), so hat das Landesarbeitsgericht - im Gegensatz zum Arbeitsgericht - die Auffassung vertreten, die Auswahl beschränke sich auf Arbeitnehmer, die miteinander verglichen werden, d.h. gegeneinander ausgetauscht werden können. Für den Entscheidungsfall bedeute dies, daß der Zeuge S nicht in die soziale Auswahl miteinzubeziehen sei. Aufgrund der Zusammenlegung verschiedener Abteilungen unter einer Leitung sei der Arbeitsplatz eines Abteilungsleiters weggefallen. Die Auswahl beschränke sich folglich auf diese Berufsgruppe. Der Zeuge S scheide demnach als Vergleichsperson aus, da er im Zeitpunkt der Kündigung des Klägers im Gegensatz zum Kläger als einer von fünf in der Schreinerei beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmern keinerlei Leitungsfunktion gehabt habe. Der Kläger sei demgegenüber Gehaltsempfänger gewesen und habe Leitungsfunktionen innegehabt. Weiterhin hat das Landesarbeitsgericht die Auffassung vertreten, die Beklagte hätte dem Kläger den Arbeitsplatz des Zeugen S gleichwohl anbieten müssen, wenn der Kläger sich vor

- 5 -



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



- 5 -

oder unmittelbar nach der Kündigung zur Übernahme eines geringer bezahlten Arbeitsplatzes bereit erklärt hätte. Dies sei aber nicht vorgetragen. Von sich aus brauche der Arbeitgeber einen zu entlassenden Arbeitnehmer nicht zu fragen, ob er bereit sei, einen schlechter bezahlten Arbeitsplatz zu übernehmen.

Auch mit diesen Erwägungen befindet sich das Berufungsgericht in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Der Zweite Senat hat zuletzt im Urteil vom 3. Februar 1977 (= AP Nr. 4 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung) unter Hinweis auf die auch vom Landesarbeitsgericht zitierte Entscheidung (BAG AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung) entschieden, im Grundsatz sei von einem Arbeitnehmer bei einer Kündigung aus betriebsbedingten Gründen zu verlangen, daß er sich vor oder unmittelbar nach Ausspruch der Kündigung bereit erkläre, auf einen Arbeitsplatz mit anderen Arbeitsbedingungen umsetzen zu lassen, wenn er sich im Streitfalle mit Erfolg auf die Verletzung der sozialen Auswahl auch in Fällen wie hier berufen wolle. Es ist deshalb nicht rechtsfehlerhaft, wenn das Landesarbeitsgericht entschieden hat, daß der als gewerblicher Arbeitnehmer beschäftigte Zeuge S nicht in die soziale Auswahl einzubeziehen ist. Zwar wendet sich die Revision auch gegen dieses Ergebnis der Rechtsfindung des Berufungsgerichts, doch muß ihr auch insoweit ein Erfolg versagt bleiben. Die rechtlichen Folgerungen des Landesarbeitsgerichts beruhen nämlich auf seinen tatsächlichen Feststellungen, der Zeuge S habe im Betriebe der Beklagten - im Gegensatz zu dem Kläger - als gewerblicher Arbeitnehmer keinerlei Leitungsfunktionen gehabt. Der Kläger und der Zeuge S seien daher von der ausgeübten Tätigkeit her nicht austauschbar gewesen. Gegen diese tatsächlichen und für den Senat nach § 561 ZPO damit bindenden Feststellungen richten sich keine zulässigen und begründeten Verfahrensrügen. Im übrigen enthält das Revisionsvorbringen weithin in der Revisionsinstanz unbeachtlichen

- 6 -



- 6 -

neuen Sachvortrag.

Deshalb war die Revision des Klägers mit der
Kostenfolge des § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

gez.: Bichler

Dr. Becker

zugleich für den
urlaubsabwendenden
Richter Dr. Jobs

Zeilinger

Schwarz

