

Aktenzeichen: 7 AZR 976/78

LAG Baden-Württemberg Urteil des BAG vom 12. Dezember 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung, § 1 Abs. 3,
§§ 9, 10; BGB § 615

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 976/78

2 Sa 54/78 Baden-Württemberg

Verkündet am
12. Dezember 1980

gez. Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Dezember 1980 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Scholz und Jubelgas für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 12. Juli 1978 - 2 Sa 54/78 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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 Zeitpunkt der Kündigung 44-jährige kinderlos verheiratete Kläger trat am 1. September 1967 in die Dienste der Beklagten. Im Arbeitsvertrag ist vereinbart, daß Ergänzungen und Änderungen des Arbeitsvertrages der schriftlichen Bestätigung der Beklagten bedürfen.

Im Jahre 1975 begann bei der Beklagten die Planung für die Errichtung eines neuen Zweigwerks im bayerischen H , in das ein Teil der Produktion ausgelagert werden sollte. Von diesem Zeitpunkt an war der Kläger mit dieser im Jahre 1977 schließlich abgeschlossenen Betriebsstättenverlagerung befaßt. Im Jahre 1976 und im April 1977 bot die Beklagte dem Kläger die Position des Leiters der Arbeitsvorbereitung im Werk H an. Dies lehnte der Kläger mit Rücksicht auf seine sozialen Bindungen im Raum S ab. Die Ehefrau des Klägers ist in S berufstätig. Nach Anhörung des Betriebsrates kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 27. Mai 1977 zum 30. September 1977.

Der Kläger hat behauptet, die Planungsarbeiten für das Zweigwerk H hätten seine Arbeitskraft nur zu etwa 40 % in Anspruch genommen, so daß auch nach deren Ende für ihn in S genügend Arbeit vorhanden gewesen sei. Auch könnten die Planungsarbeiten für das Werk H von S aus vorgenommen werden. Es komme hinzu, daß ihm die Arbeit des im November 1977 in den Ruhestand getretenen Mitarbeiters Ha hätte übertragen werden können. Auch werde für den Betrieb S eine MC-Drehmaschine angeschafft, deren Überprüfung auf Wirtschaftlichkeit in sein Ressort falle. Schließlich habe der Mitgeschäftsführer K anlässlich einer Betriebsversammlung erklärt, wegen H werde es zu keinen Entlassungen kommen. Auf jeden Fall habe die Beklagte aber soziale Gesichtspunkte bei der Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer nicht ausreichend berücksichtigt. Die vergleichbaren Mitarbeiter Hag und B seien sechs Jahre jünger als er und sozial schutzwürdiger.

- 3 -



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



- 3 -

Die Klage auf Zahlung einer Abfindung sei auch aufgrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes begründet. Die Beklagte habe einem Mitarbeiter, der selbst gekündigt habe, eine Abfindung in Höhe von drei Monatsgehältern gezahlt. Der geltend gemachte Zahlungsanspruch beruhe darauf, daß zwischen ihm und dem Mitgeschäftsführer W mündlich vereinbart worden sei, ab 1. Januar 1974 werde eine monatliche Lohnerhöhung von 133,-- DM brutto gezahlt. Wenn sich die Beklagte jetzt auf die fehlende Schriftform berufe, sei dies arglistig.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß die mit Schreiben der Beklagten vom 27. Mai 1977 zum 30. September 1977 ausgesprochene Kündigung unwirksam ist,
2. das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung aufzulösen,
3. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 5.719,-- DM brutto zuzüglich 4 % Zinsen seit Rechtshängigkeit zu zahlen,
4. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, an ihn zusätzlich zum jetzigen Gehalt von brutto 3.213,-- DM 133,-- DM zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat vorgetragen, seit Beginn der Planungsarbeiten für das Zweigwerk H sei der Kläger zu 95 % mit Aufgaben für das neue Werk beschäftigt gewesen. Die bisherige Arbeit habe den Kläger nur noch in ganz geringem Umfang in Anspruch genommen. Ohne die Arbeiten für das Werk H sei der Arbeitsplatz des Klägers schon zwei Jahre früher entfallen, da andere Arbeiten für den Kläger in S nicht vorhanden gewesen seien. Die Planstelle des Mitarbeiters Ha sei nach dessen Ausscheiden nicht mehr besetzt worden, da das ihm obliegende Zeitstudienwesen für Akkordlöhne weggefallen sei. Die weiteren Aufgabengebiete des Mitarbeiters Ha hätten einen geringen Umfang gehabt und seien von anderen Mitarbeitern mit ähnlichen Aufgaben übernommen worden.

- 4 -



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



- 4 -

Der bei der sozialen Auswahl zu berücksichtigende Mitarbeiter Hag sei seit 18. Februar 1956, der Mitarbeiter B seit 12. April 1955 bei der Beklagten beschäftigt. Während Hag der qualifizierteste Mitarbeiter der Arbeitsvorbereitung sei, sei B Spezialist für die Erstellung von Arbeitsplätzen für Index-Drehautomaten. Der vom Kläger geltend gemachte Zahlungsanspruch sei nicht begründet, da von der Beklagten niemals eine solche Zusage gemacht worden sei. Im übrigen würden sämtliche tariflichen wie außertariflichen Gehaltserhöhungen schriftlich fixiert und den Begünstigten mitgeteilt.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben nach Beweisaufnahme die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Klageanträge weiter; die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, für den Kläger bestehe nach Inbetriebnahme des Zweigwerks H keine betriebswirtschaftlich sinnvolle Weiterbeschäftigungsmöglichkeit mehr im Betrieb der Beklagten in S. Der Kläger sei im Jahre 1977 mit Arbeiten für das Zweigwerk beschäftigt gewesen, mit denen er nach dessen Fertigstellung nicht mehr betraut werden könne. Zwar bedürfe die neue Maschine in H ebenfalls der Fertigungsplanung. Hierfür habe die Beklagte aber einen neuen Arbeitsvorbereiter in H eingestellt. Wenn die Beklagte entschieden habe, daß die Fertigungsplanung für die neue Maschine in H und nicht in S erfolgen solle, könne dies nicht als willkürlich angesehen werden. Der Kläger habe den Nachweis, daß eine neue Drehmaschine für den Betrieb in S angeschafft worden sei oder demnächst angeschafft werde, nicht erbringen können. Da der Arbeitsplatz des Ende November 1977 ausgeschiedenen Mitarbeiters Ha aufgelöst worden sei, bestehe auch insoweit keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für den Kläger. Eine Zusage des Mitgeschäftsführers K, wegen H komme es

- 5 -



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



- 5 -

zu keinen Entlassungen, sei rechtlich nicht erheblich, da dem Kläger erst gekündigt worden sei, nachdem er ein Überwechseln nach H abgelehnt habe.

2. Diese Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist in der Revisionsinstanz nur beschränkt nachprüfbar. Bei der Frage der Sozialwidrigkeit einer Kündigung handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffes. Der Nachprüfung durch das Revisionsgericht unterliegt nur, ob das Berufungsgericht den Rechtsbegriff der sozialwidrigen Kündigung selbst verkannt oder ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm des § 1 Abs. 2 KSchG Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und ob es bei der gebotenen Interessenabwägung alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat (ständige Rechtsprechung des BAG: 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. 21 zu § 1 KSchG; BAG 6, 1 [6] = AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [zu III 3 der Gründe]; AP Nr. 5 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung [zu II der Gründe]). Ein dringendes betriebliches Erfordernis ist u.a. dann gegeben, wenn ein innerbetrieblicher Grund (wie z.B. Rationalisierungsmaßnahmen, Umstellung oder Einschränkung der Produktion) zu einer Verringerung des Bedarfs an Arbeitskräften geführt hat und dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers auf einem anderen freien Arbeitsplatz nicht möglich oder nicht zumutbar ist (vgl. BAG in AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung [zu II 1 der Gründe]; BAG AP Nr. 4 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung [zu II 1 der Gründe], die Entscheidung ist auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

Diese Grundsätze hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei angewendet. Es hat festgestellt, daß eine Tätigkeit des Klägers entfallen sei und eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit im S Betrieb der Beklagten nicht bestehe. Da der Kläger hiergegen keine durchgreifenden Verfahrensrügen gem. § 554 Abs. 3 Ziff. 3 b ZPO erhoben hat, sind diese Feststellungen gem. § 561 Abs. 2 ZPO für das Revisionsgericht

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

bindend und die dagegen gerichteten weiteren Ausführungen der Revision somit revisionsrechtlich unbeachtlich.

Entgegen der Ansicht der Revision ist von den Arbeitsgerichten insbesondere nicht zu prüfen, ob der für den Arbeitgeber maßgebende Anlaß die von ihm getroffene organisatorische Maßnahme auch erforderlich gemacht hat und ob die Unternehmerentscheidung geeignet ist, den mit ihr verfolgten Zweck zu erreichen. Der Arbeitgeber braucht daher die Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit der innerbetrieblichen Maßnahmen nicht zu begründen (vgl. BAG AP Nr. 22 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [unter I 2 b der Gründe]; BAG AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung [unter 3 e der Gründe]). Die Unternehmerentscheidung ist nur dann nicht hinzunehmen, wenn sie unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist. Für die Umstände, aus denen sich ein Mißbrauch des unternehmerischen Ermessens ergeben soll, trägt der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast (vgl. BAG AP Nr. 22 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung). Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend entschieden, daß sich die Beklagte nicht von falschen sachlichen Erwägungen bei der Verlegung der Fertigungsplanug nach H hat leiten lassen.

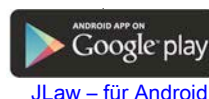
Das Landesarbeitsgericht hat auch im Ergebnis zu Recht eine Einschränkung der Kündigungsmöglichkeit durch Zusage des Mitgeschäftsführers K verneint, wegen H gebe es keine Entlassungen. Unstreitig hat die Beklagte auch dem Kläger eine Stelle in H angeboten und somit eine Entlassung zu vermeiden versucht. Eine weitergehende Zusage des Inhalts, daß der Kläger auch dann nicht entlassen werde, wenn er nicht nach H überwechseln wolle, hat das Landesarbeitsgericht als nicht erwiesen angesehen.

3. Zur sozialen Auswahl gem. § 1 Abs. 3 KSchG hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, die zwar jüngeren Mitarbeiter Hag und B würden von der Kündigung härter betroffen als der Kläger. Der Mitarbeiter Hag sei verheiratet und habe für ein Kind zu sorgen, während der Mitarbeiter B ledig sei und somit anders als der Kläger, dessen Ehefrau mit-

- 7 -



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



- 7 -

verdiene, auf sein Arbeitseinkommen angewiesen sei. Der Kläger habe im übrigen nicht substantiiert dargetan, daß die Mitarbeiter Hag und B eine kürzere Betriebszugehörigkeit aufzuweisen hätten als er selbst.

Diese Ausführungen unterliegen in der Revisionsinstanz nur einer beschränkten Nachprüfung. Sie 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. Dabei obliegt es dem Landesarbeitsgericht, im Einzelfall zu bestimmen, welcher Stellenwert den in Betracht zu ziehenden Auswahlkriterien zukommt (vgl. Urteil des BAG vom 12. Oktober 1979 - 7 AZR 959/77 - [demächst] AP Nr. 7 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung). Das Landesarbeitsgericht hat alle im Streitfall wesentlichen Auswahlgesichtspunkte wie Lebensalter, Familienstand, Ausmaß der Unterhaltungspflichten, Einkommensverhältnisse des Ehegatten und Chancen auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigt und mit vertretbaren Ausführungen gegeneinander abgewogen. Bei seiner Würdigung hat es den Rechtsbegriff der ausreichenden Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte nicht verkannt, denn es ist in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des BAG (vgl. BAG 10, 323 [327] = AP Nr. 7 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [zu 2 der Gründe] und BAG 16, 149 = AP Nr. 15 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung) davon ausgegangen, daß die soziale Auswahl zwischen vergleichbaren Arbeitnehmern danach zu erfolgen hat, welcher von ihnen auf die Erhaltung des Arbeitsplatzes am wenigsten angewiesen ist. Entgegen der Auffassung der Revision stellt es daher keinen Verstoß gegen den sozialen Schutz der Ehe und Familie oder gegen Art. 6 GG dar, wenn das Landesarbeitsgericht angenommen hat, daß der Kläger mit Rücksicht auf das Einkommen der Ehefrau weniger schutzwürdig sei als der lebensjüngere und ledige Arbeitskollege B.

4. Da die Kündigung gem. § 1 KSchG somit sozial gerechtfertigt ist, entfällt der geltend gemachte Vergütungsanspruch gem. § 615 BGB und eine Abfindung gem. §§ 9, 10 KSchG. Schließlich



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

5. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.


 ANDROID APP ON
Google play
 JLaw – für Android

Available on the
App Store
JLaw – für iOS