

Aktenzeichen: 8 AZR 623/96
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 22. Januar 1998
- 8 AZR 623/96 -

I. Arbeitsgericht
Würzburg

Urteil vom 20. September 1995
- 7 Ca 52/95 -

II. Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Urteil vom 26. August 1996
- 7 Sa 981/95 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Betriebsübergang - Fremdvergabe von Möbelauslieferung und
-montage

Gesetz:

BGB § 613 a; KSchG § 1

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](#)

8 AZR 623/96

7 Sa 981/95 Nürnberg

Verkündet am
22. Januar 1998

Klapp,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. Januar 1998 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Ascheid, die Richter Dr. Wittek und Dr. Mikosch sowie die ehrenamtlichen Richter Rosendahl und Dr. Umfug für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 26. August 1996 - 7 Sa 981/95 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

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 Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung, die die Beklagte zu 1) auf dringende betriebliche Erfordernisse stützt, sowie über den Übergang des Arbeitsverhältnisses des Klägers auf die Beklagte zu 2).

Der Kläger war seit 1975 im Möbelhaus der Beklagten zu 1) als Auslieferungsfahrer und Monteur für Küchen beschäftigt. Von den 12 Arbeitnehmern der Beklagten zu 1) arbeiteten vier als Auslieferungsfahrer. Diese wurden auch zur Auslieferung von Möbeln einer Firma W eingesetzt, mit der die Beklagte zu 1) einen Transportvertrag abgeschlossen hatte. Etwa 1/3 ihrer Tätigkeit entfiel auf Lieferungen für die genannte Vertragsfirma.



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



Seit dem 1. Januar 1995 besorgt die Beklagte zu 1) die Auslieferung und Montage der verkauften Möbel nicht mehr durch eigenes Personal. Sie hat mit der Beklagten zu 2) vereinbart, daß diese ab dem bezeichneten Zeitpunkt ihre Möbel ausliefert und montiert. Auch die Möbel der Firma W werden seitdem von der Beklagten zu 2) ausgeliefert. Deren Arbeitnehmer haben ihre Arbeitsleistung von dem Betrieb in K aus zu erbringen.

Die Beklagte zu 1) kündigte das Arbeitsverhältnis des Klägers am 29. Dezember 1994 ordentlich zum 30. Juni 1995. Zugleich bot die Beklagte zu 2) dem Kläger an, ihn ab dem 1. Januar 1995 "zu den gleichen Lohnkonditionen in ein festes Arbeitsverhältnis mit gesetzlicher Kündigungsfrist zu übernehmen, wobei aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis jedoch keinerlei Ansprüche - gleich welcher Art - übergeleitet werden können". Auch die drei anderen Auslieferungsfahrer erhielten ordentliche Kündigungen der Beklagten zu 1) und entsprechende Vertragsangebote der Beklagten zu 2). Der Kläger nahm das Angebot im Gegensatz zu seinen drei Arbeitskollegen nicht an.

Mit der am 18. Januar 1995 erhobenen Klage hat der Kläger geltend gemacht, es liege ein Übergang des Betriebsteils "Auslieferung und Montage" von der Beklagten zu 1) auf die Beklagte zu 2) vor. Dieser Übergang sei der Grund für die Kündigung gewesen. Die Beklagte zu 2) habe sämtliche Betriebsmittel der Beklag-



- 4 -

ten zu 1) mit Ausnahme eines sog. Montagebusses übernommen, insbesondere das Spezialwerkzeug zur Küchenmontage und den vom Kläger gefahrenen LKW. Den unterschiedlichen Betriebssitzen in W und K komme keine Bedeutung zu. Die Beklagte zu 1) habe den mit der Firma W bestehenden Transportvertrag auf die Beklagte zu 2) übertragen. Der Beklagten zu 2) seien auch die zur Auslieferung der Möbel erforderlichen Kundenlisten übergeben worden. Sie habe über ein eigenes know-how für die übernommenen Tätigkeiten nicht verfügt. Es treffe nicht zu, daß die Beklagte zu 1) das betriebseigene Lager aufgegeben habe und Möbel bei ihr überhaupt nicht mehr an- und ausgeliefert würden. Möglicherweise gelangten die Möbel aber auch direkt über ein Lager des Herstellers zur Auslieferung.

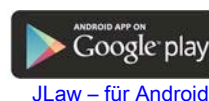
Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten zu 1) vom 29. Dezember 1994 nicht zum 30. Juni 1995 aufgelöst worden sei,
2. festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis zur Beklagten zu 1) mit unverändertem Inhalt zu der Beklagten zu 2) fortbestehe.

Die Beklagten haben beantragt, die Klage abzuweisen. Sie haben vorgetragen, die Beklagte zu 1) habe den Betriebsteil "Auslieferung und Montage" zum 31. Dezember 1994 stillgelegt und auch



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



das eigene Lager aufgegeben. Die Beklagte zu 2) habe mit der Beklagten zu 1) ebenso wie mit der Firma W selbständige Transportverträge mit Wirkung ab dem 1. Januar 1995 abgeschlossen und nicht etwa einen Subunternehmervertrag von der Beklagten zu 1) übernommen. Sie habe schon vor dem 1. Januar 1995 über qualifizierte Mitarbeiter für Möbelauslieferung und -montage verfügt. Zur Einstellung der vier Auslieferungsfahrer sei sie allein aus sozialen Gründen bereit gewesen. Betriebsmittel habe sie von der Beklagten zu 1) nicht übernommen, auch keine Kundenlisten. Lediglich die Firma Wi GmbH habe von der Beklagten zu 1) einen LKW gekauft. Die Beklagte zu 2) und die Firma Wi stellten sich notfalls gegenseitig LKWs gegen Bezahlung zur Verfügung.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Klaganträge unverändert weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

A. Das Landesarbeitsgericht hat im wesentlichen ausgeführt:

Der Betriebsteil "Auslieferung und Montage" sei stillgelegt worden und nicht auf die Beklagte zu 2) übergegangen. Es fehle an der notwendigen Bewahrung der Identität der wirtschaftlichen Einheit. Die Tätigkeit der Auslieferung und Montage habe sich im



- 6 -

Hinblick auf den Ort der Ausführung wesentlich verändert. Unstreitig müsse das Transportfahrzeug zwecks Aushändigung der Unterlagen für die Auslieferung morgens am Betriebssitz abgeholt und abends wieder dorthin gebracht werden. Damit sei der Mittelpunkt der betrieblichen Tätigkeit entscheidend verlagert worden, nämlich von W in das ca. 25 km entfernte K. Außerdem habe der Kläger eingeräumt, daß die Auslieferung möglicherweise über ein Lager des Herstellers erfolge und somit alle für die Beklagte zu 1) auszuliefernden Möbel ab dem 1. Januar 1995 von einem anderen Ort abzuholen seien. Von dem Kläger könne die veränderte Arbeitsleistung arbeitsvertraglich gar nicht verlangt werden. Müßten aber die Arbeitsverträge mindestens eines Viertels der betroffenen Arbeitnehmer geändert werden, sei die Identität der wirtschaftlichen Einheit keinesfalls gewahrt. Deswegen sei auch die zwischen den Parteien streitige Vertragsgestaltung mit der Firma W ohne Bedeutung. Auf die Übernahme materieller oder immaterieller Betriebsmittel komme es ebensowenig an wie darauf, ob die Beklagte zu 2) das nötige know-how schon vor dem 1. Januar 1995 besessen habe.

Die Stilllegung des Betriebsteils "Auslieferung und Montage" sei das Ergebnis einer Unternehmerentscheidung und rechtfertige die ausgesprochene Kündigung. Für ein mißbräuchliches Verhalten der Beklagten zu 1) habe der Kläger nichts vorgetragen. Er hätte den schlüssigen Vortrag zum Wegfall des Arbeitsplatzes wirksam nur bestreiten können, wenn er wenigstens eine fortdauernde Auslieferungstätigkeit der Beklagten zu 1) in einem die vollschichtige Beschäftigung eines Arbeitnehmers rechtfertigenden Umfang



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



behauptet hätte. Dem werde sein Vortrag nicht gerecht. Ein anderer freier Arbeitsplatz habe nach dem Vortrag der Parteien nicht bestanden.

B. Diesen Ausführungen kann sich der Senat im Ergebnis und im wesentlichen auch in der Begründung anschließen.

I. Mit dem Antrag Ziff. 2 macht der Kläger entgegen der Auslegung des Landesarbeitsgerichts das Fortbestehen seines Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten zu 2) ab dem 1. Januar 1995 geltend. Das ergibt sich aus der Klagebegründung. Ein Widerspruch zum Klagantrag Ziff. 1 liegt darin nicht. Der Antrag Ziff. 2 ist danach zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt.

II. Die Kündigung der Beklagten zu 1) vom 29. Dezember 1994 hat das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 30. Juni 1995 aufgelöst. Das Arbeitsverhältnis ist nicht am 1. Januar 1995 auf die Beklagte zu 2) übergegangen.

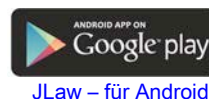
1. Die Kündigung ist nicht wegen des Übergangs eines Betriebs oder eines Betriebsteils ausgesprochen worden (§ 613 a Abs. 4 BGB). Ein (Teil-)Betriebsübergang war weder vorgesehen noch ist er erfolgt.

a) Wegen eines Betriebsübergangs im Sinne von § 613 a BGB wird eine Kündigung dann ausgesprochen, wenn der Betriebsübergang die überwiegende Ursache der Kündigung bildet. Der Betriebsübergang muß Beweggrund für die Kündigung sein. Dabei ist ausschließlich



auf die Verhältnisse im Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Kündigung abzustellen. Damit kann ein bevorstehender Betriebsübergang nur dann zur Unwirksamkeit der Kündigung gem. § 613 a Abs. 4 BGB führen, wenn die den Betriebsübergang ausmachenden Tatsachen im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung bereits feststehen oder zumindest greifbare Formen angenommen haben (vgl. nur Senatsurteil vom 13. November 1997 - 8 AZR 295/95 - zur Veröffentlichung vorgesehen, zu II 1 der Gründe, m.w.N.).

b) Ein Betriebsübergang setzt die Wahrung der Identität der betreffenden wirtschaftlichen Einheit voraus. Der Begriff Einheit bezieht sich auf eine organisierte Gesamtheit von Personen und Sachen zur auf Dauer angelegten Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigener Zielsetzung. Bei der Prüfung, ob eine Einheit übergegangen ist, müssen sämtliche den betreffenden Vorgang kennzeichnenden Tatsachen berücksichtigt werden. Dazu gehören als Teilaspekte der Gesamtwürdigung namentlich die Art des betreffenden Unternehmens oder Betriebes, der etwaige Übergang der materiellen Betriebsmittel wie Gebäude und bewegliche Güter, der Wert der immateriellen Aktiva im Zeitpunkt des Übergangs, die etwaige Übernahme der Hauptbelegschaft, der etwaige Übergang der Kundschaft sowie der Grad der Ähnlichkeit zwischen den vor und nach dem Übergang verrichteten Tätigkeiten und die Dauer einer eventuellen Unterbrechung dieser Tätigkeit. Eine Einheit darf allerdings nicht als bloße Tätigkeit verstanden werden. Die Identität der Einheit ergibt sich auch aus anderen Merkmalen wie ihrem Personal, ihren Führungskräften, ihrer Arbeitsorganisation, ihren



Betriebsmethoden und gegebenenfalls den ihr zur Verfügung stehenden Betriebsmitteln (ständige Rechtsprechung des Senats im Anschluß an das Urteil des EuGH vom 11. März 1997 - Rs C 13/95 - EuGHE I 1997, 1259 = AP Nr. 14 zu EWG-Richtlinie Nr. 77/187 <Ayse Süzen>; vgl. Senatsurteil vom 24. April 1997 - 8 AZR 848/94 - n.v., zu II 2 b der Gründe; zuletzt Senatsurteil vom 11. Dezember 1997 - 8 AZR 426/94 - zur Veröffentlichung vorgesehen, zu B I der Gründe).

In Branchen, in denen es² im wesentlichen auf die menschliche Arbeitskraft ankommt, kann eine Gesamtheit von Arbeitnehmern, die durch eine gemeinsame Tätigkeit dauerhaft verbunden ist, eine wirtschaftliche Einheit darstellen. Die Wahrung von deren Identität ist anzunehmen, wenn der neue Betriebsinhaber nicht nur die betreffende Tätigkeit weiterführt, sondern auch einen nach Zahl und Sachkunde wesentlichen Teil des Personals übernimmt, das sein Vorgänger gezielt bei dieser Tätigkeit eingesetzt hatte. Hingegen stellt die bloße Fortführung der Tätigkeit durch einen Auftragnehmer (Funktionsnachfolge) keinen Betriebsübergang dar. In diesem Falle wird eine betriebliche Tätigkeit eingeschränkt oder ganz beendet, aber kein Betrieb oder Betriebsteil auf den Auftragnehmer übertragen. Ist zur Erfüllung des jeweiligen Auftrags die Nutzung von durch den Auftraggeber gestellten Arbeitsmitteln und Einrichtungen geboten, hat eine wertende Beurteilung zu erfolgen, ob diese dem Betrieb des Auftragnehmers als eigene Betriebsmittel zugeordnet werden können. Nur dann sind sie in die Gesamtabwägung, ob ein Betriebsübergang stattgefunden hat, einzubeziehen (vgl. Senatsurteile vom 13. November 1997, aaO, zu II 2, 3 der Gründe; vom 11. Dezember 1997, aaO, zu B I der Gründe; vom



11. Dezember 1997 - 8 AZR 729/96 - zur Veröffentlichung vorgesehen, zu B I 2 der Gründe). Kein Betriebsübergang liegt in der Regel vor, wenn ein Dienstleistungsunternehmen zwar das Personal einer wirtschaftlichen Einheit übernimmt, aber zur Erfüllung anderer Arbeiten einsetzt (vgl. auch Senatsurteil vom 11. September 1997 - 8 AZR 555/95 - zur Veröffentlichung vorgesehen, zu B 2 b der Gründe).

c) Bei Anwendung dieser Grundsätze ist die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Gesamtwürdigung im Ergebnis nicht zu beanstanden.

aa) Die Tätigkeit der Auslieferung und Montage von Möbeln in einem Möbelhaus kann durchaus einen abgrenzbaren, als eigenständige Einheit organisierten Teilbetrieb darstellen. Diese Voraussetzungen liegen im Streitfalle vor, jedenfalls können sie zugunsten des Klägers unterstellt werden. Die Beklagte zu 1) verfolgte mit dieser Einheit auch einen Teilzweck innerhalb des betrieblichen Gesamtzwecks. Wesentliches Kennzeichen eines solchen Teilbetriebs "Auslieferung und Montage" ist die menschliche Arbeitstätigkeit. Hierdurch wird dessen Identität bestimmt und charakterisiert.

bb) Demgegenüber haben die sächlichen Betriebsmittel LKW und Werkzeug für sich genommen eine nur ganz untergeordnete Bedeutung. Sie sind allenfalls im Zusammenhang mit der (unveränderten) Tätigkeit von Belang, im übrigen leicht austauschbar und auch anderweitig verwendbar. Es handelt sich um Arbeitsmittel, nicht um



Produktionsmittel. Andere sächliche Betriebsmittel, z.B. Räumlichkeiten, kommen nach dem Betriebszweck kaum in Frage, werden vom Kläger auch nicht angeführt. Das Landesarbeitsgericht hat daher die Übernahme materieller Betriebsmittel durch die Beklagte zu 2) zu Recht vernachlässigt.

cc) Auf Rechtsbeziehungen, die über die Tätigkeit für einen bestimmten Betrieb hinausgehen, wie Vertrags- und Kundenbeziehungen, Rechte, überhaupt immaterielle Betriebsmittel im weitesten Sinne, kommt es bei der Möbelauslieferung und -montage ebenfalls nicht entscheidend an. Immaterielle Betriebsmittel dienen nur dazu, die Tätigkeit gegebenenfalls unverändert fortsetzen zu können. Auch das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend gesehen. Soweit die Beklagte zu 1) nicht die von ihr selbst verkauften Möbel ausgeliefert und aufgestellt hat, sondern für die Firma Wohnsystem 2001 als Subunternehmerin tätig geworden ist, kommt es demnach nicht auf den Eintritt in bestehende vertragliche Beziehungen an. Maßgebend ist vielmehr die unveränderte Fortsetzung der bisherigen Tätigkeit im Rahmen derselben wirtschaftlichen Einheit.

dd) Dementsprechend ist der Kläger auch der Auffassung, die Beklagte zu 2) habe die wirtschaftliche Einheit gerade durch Fortführung der Auslieferungs- und Montagetätigkeit unter Einsatz der bisherigen Arbeitnehmer übernommen. Die Übernahme einer darüber hinausgehenden Organisation ist vom Kläger nicht schlüssig dargelegt worden. Deshalb bedürfte es für die Annahme eines Betriebsübergangs auf die Beklagte zu 2) einer im wesentlichen unveränderten Betriebstätigkeit. Zwar kann auch der Übernehmer eines



Dienstleistungsbetriebs Betriebstätigkeit, Arbeitsorganisation und Betriebsmethoden ändern. Er muß dann aber zunächst eine organisatorische Einheit übernehmen.

ee) Die Wertung des Landesarbeitsgerichts, es handele sich vor und nach dem 1. Januar 1995 nicht um eine im wesentlichen gleiche Tätigkeit, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Auch die bestehende Arbeitsorganisation und die angewandten Betriebsmethoden haben sich verändert. Die Tätigkeit für die Beklagte zu 2) wird von K aus erbracht. Dort befinden sich die Fahrzeuge und die Auslieferungspapiere. Die Arbeitnehmer müssen die Möbel nunmehr vom Lager des Herstellers abholen. Das hat der Kläger nicht bestritten, wie das Landesarbeitsgericht für den Senat bindend festgestellt hat. Jedenfalls beides zusammengekommen verändert den Charakter der Auslieferungstätigkeit. Die Arbeitnehmer werden in eine neue, schon bestehende Organisation eingebunden. Nach dem Vortrag des Klägers kann nicht angenommen werden, die früheren Arbeitnehmer der Beklagten zu 1) hätten bei der Beklagten zu 2) wie bisher nur Möbel der Beklagten zu 1) und der Firma W ausgeliefert und montiert. Es liegt nahe, daß sie dort alle anfallenden, im vertraglichen Rahmen liegenden Arbeiten ausführten bzw. (im Falle des Klägers) ausführen sollten.

Im Gegensatz zur Auffassung des Landesarbeitsgerichts kommt es nicht entscheidend auf den Umfang der arbeitsvertraglichen Verpflichtung an. Dieser ist nur ein Indiz dafür, ob eine wesentliche oder unwesentliche Änderung der betrieblichen Tätigkeit vorliegt. Insofern hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, die



Tätigkeit bei der Beklagten zu 2) werde vom Kläger arbeitsvertraglich überhaupt nicht geschuldet. Das ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden und wird auch von der Revision nicht gerügt.

ff) Wird nicht eine im wesentlichen gleiche Tätigkeit fortgeführt, bewirkt auch die Einstellung der bisher beschäftigten Arbeitnehmer keinen Betriebsübergang. Denn die Arbeitnehmer bleiben dann nicht als organisierte Gesamtheit im Rahmen ein und derselben wirtschaftlichen Einheit verbunden. Sie gehen in einer neuen wirtschaftlichen Einheit auf oder bilden allenfalls selbst eine neue Einheit. Deshalb ergab sich aus der Beschäftigung der Arbeitskollegen des Klägers und dem entsprechenden Angebot an den Kläger kein Betriebsübergang.

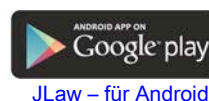
2. Die Kündigung ist nicht sozial ungerechtfertigt, sondern durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt (§ 1 Abs. 2 KSchG).

a) Dringende betriebliche Erfordernisse können sich aus innerbetrieblichen oder außerbetrieblichen Gründen ergeben. Eine Kündigung ist aus innerbetrieblichen Gründen gerechtfertigt, wenn sich der Arbeitgeber im Unternehmensbereich zu einer organisatorischen Maßnahme entschließt, bei deren innerbetrieblicher Umsetzung das Bedürfnis für die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer entfällt (BAG Urteil vom 26. September 1996 - 2 AZR 200/96 - AP Nr. 80 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu II 2 a der Gründe, m.w.N.).



b) Wie das Landesarbeitsgericht unangefochten festgestellt hat, hat die Beklagte zu 1) vor Ausspruch der Kündigung die unternehmerische Entscheidung getroffen, Möbel nicht mehr selbst auszuliefern und zu montieren, sondern diese Arbeiten an einen Unternehmer zur selbständigen Durchführung zu vergeben. Das bezog sich sowohl auf die von ihr verkauften Möbel wie auch auf die Subunternehmertätigkeit für die Firma W . Die Beklagte zu 1) hat diese Entscheidung wie vorgesehen innerbetrieblich umgesetzt. Dadurch ist das Bedürfnis, Auslieferungsfahrer und Monteure zu beschäftigen, spätestens mit Ablauf der Kündigungsfrist am 30. Juni 1995 entfallen. Das Landesarbeitsgericht hat den Vortrag des Klägers, bei der Beklagten zu 1) würden durchaus noch Möbel an- und ausgeliefert, mißverstanden. Der Kläger wollte damit nur auf die Tätigkeit der Beklagten zu 2) hinweisen, nicht aber eine (restliche) Auslieferungstätigkeit der Beklagten zu 1) geltend machen, wie er in der Revisionsbegründung selbst ausführt. Ob die Stillegung eines Betriebsteils anzunehmen ist, ist nicht maßgeblich.

c) Die Arbeitsgerichte können die unternehmerische Entscheidung nicht auf deren Zweckmäßigkeit oder sachliche Rechtfertigung, sondern nur auf die Einhaltung äußerster Grenzen der offenbaren Unvernunft oder Willkür hin überprüfen (vgl. BAG Urteil vom 30. April 1987 - 2 AZR 184/86 - BAGE 55, 262 = AP Nr. 42 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung; BAG Urteil vom 26. September 1996, aaO, zu II 2 b der Gründe, m.w.N.). Das Landesarbeitsgericht hat unangefochten festgestellt, der Kläger habe dafür nichts vorgetragen.



d) Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsfehler angenommen, eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit für den Kläger habe bei der Beklagten zu 1) nicht bestanden. Der Kläger hat eine solche Möglichkeit nicht aufgezeigt. Er hat auch die Rüge der fehlerhaften sozialen Auswahl (§ 1 Abs. 3 KSchG) nicht erhoben.

3. Die gesetzliche Kündigungsfrist des § 622 Abs. 2 Nr. 6 BGB ist gewahrt. Die Voraussetzungen der längeren Kündigungsfrist des § 622 Abs. 2 Nr. 7 BGB (20jähriger Bestand des Arbeitsverhältnisses) liegen nicht vor.

C. Der Kläger hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen.

Ascheid

Dr. Wittek

Mikosch

Rosendahl

Umfug





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)