
Datum: 16.02.1998
Gericht: Landesarbeitsgericht Düsseldorf
Spruchkörper: 5. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 5 Sa 2029/97
ECLI: ECLI:DE:LAGD:1998:0216.5SA2029.97.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Oberhausen, 4 Ca 1879/97
Schlagworte: Betriebsbedingte Kündigung, Interessenausgleich, soziale Auswahl
Normen: § 1 KSchG, §§ 111 - 113 BetrVG
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

1) § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG enthält eine gesetzliche Vermutung im Sinne von § 292 ZPO. Dies bedeutet, daß der Arbeitnehmer den vollen Nachweis führen muß, wonach dringende betriebliche Erfordernisse die Kündigung nicht bedingen. 2) § 1 Abs. 5 Satz 2 KSchG beinhaltet keine Änderung der Darlegungs- und Beweislast i. S. d. § 1 Abs. 3 KSchG. Nennt der Arbeitnehmer im Kündigungsschutzprozeß die Namen von anderen Arbeitnehmern, die er für vergleichbar und sozial weniger schutzwürdig hält, ist der Arbeitgeber verpflichtet, substantiiert vorzutragen, welche Gründe ihn zu der getroffenen Sozialauswahl veranlaßt haben. Alsdann ist die Sozialauswahl auf grobe Fehlerhaftigkeit zu prüfen.

Tenor:

- 1) Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Oberhausen vom 15.10.1997 - 4 Ca 1879/97 - wird kostenpflichtig zurückgewiesen.
- 2) Die Revision wird zugelassen.
-

TATBESTAND:	1
Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit einer ordentlichen Kündigung der Beklagten.	2
Der am 30.03.1964 geborene Kläger war seit dem 01.06.1989 bei der Beklagten als Gußputzer beschäftigt. Der Kläger ist verheiratet und drei Kindern gegenüber unterhaltspflichtig. Seine Bruttomonatsvergütung betrug zuletzt ca. DM 3.000,--. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes Anwendung.	3 4
Am 02.07./21.07.1997 schlossen die Beklagte und der bei ihr bestehende Betriebsrat einen Interessenausgleich und Sozialplan (Bl. 20 ff d.A.), dem eine Namensliste der von Kündigungen betroffenen Mitarbeitern beigelegt war (Bl. 27 d.A.). Die Liste enthält unter anderem den Namen des Klägers.	5
Mit Schreiben vom 23.07.1997 kündigte die Beklagte nach Zustimmung des Betriebsrats das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen fristgerecht zum 30.09.1997.	6
Mit seiner am 31.07.1997 beim Arbeitsgericht Oberhausen anhängig gemachten	7
Klage hat der Kläger die Rechtsunwirksamkeit der ausgesprochenen Kündigung geltend gemacht, die er für sozial ungerechtfertigt hält.	8
Der Kläger hat beantragt,	9
festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien	10
nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 23.07.1997	11
beendet ist, sondern unbefristet fortbesteht.	12
Die Beklagte hat beantragt,	13
die Klage abzuweisen.	14
Die Beklagte hat sich auf dringende betriebliche Erfordernisse zur Rechtfertigung der Kündigung gestützt und hierzu vorgetragen, daß der Auftragseingang von 27,597 Mio DM im Jahre 1995/96 auf 16,5 Mio DM im Geschäftsjahr 1996/97 zurückgegangen wäre. Sie, die Beklagte, habe sich deshalb entschlossen, ihr Unternehmen neu zu strukturieren, was unter anderem eine Reduzierung der Mitarbeiterzahl von zuletzt 123 auf zukünftig nur noch 105 nach sich gezogen hätte.	15
In diesem Zusammenhang sei der Interessenausgleich nebst Namensliste mit dem Betriebsrat geschlossen worden, so daß gem. § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG die Betriebsbedingtheit der streitbefangenen Kündigung vermutet würde.	16
Im Rahmen der Sozialauswahl wäre der Kläger nur noch mit dem verheirateten Mitarbeiter H. vergleichbar gewesen. Dieser sei am 21.03.1968 geboren, seit dem 01.11.1986 bei der Beklagten beschäftigt und einem Kind unterhaltsverpflichtet. Allerdings handele es sich bei Herrn H. um einen Spezialisten, der wegen vielfältiger Spezialkenntnisse und -fertigkeiten breiter einsetzbar wäre als der Kläger.	17

Der Kläger hat erwidert, er sei durchaus in der Lage, alle vom Mitarbeiter H. beherrschten Tätigkeiten auch auszuführen. Lediglich Manipulator sei er noch nicht gefahren; insoweit müßte er zwei bis dreimal eingewiesen werden, um die Arbeiten bewältigen zu können.	18
Mit Urteil vom 15.10.1997 hat die 4. Kammer des Arbeitsgerichts Oberhausen	19
- 4 Ca 1879/97 - die Klage abgewiesen. In den Entscheidungsgründen, auf die im übrigen Bezug genommen wird, hat das Arbeitsgericht ausgeführt, daß dringende betriebliche Erfordernisse gem. § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG vermutet würden, weil anlässlich einer Betriebsänderung ein Interessenausgleich mit Namensliste zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abgeschlossen worden wäre. Auch die soziale Auswahl sei nicht zu beanstanden, da jedenfalls keine grobe Fehlerhaftigkeit im Sinne des § 1 Abs. 5 Satz 2 KSchG vorläge, wenn die Beklagte den Mitarbeiter H. als sozial schutzwürdiger gegenüber dem Kläger eingestuft hätte.	20
Der Kläger hat gegen das ihm am 25.11.1997 zugestellte Urteil mit einem am 28.11.1997 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese mit einem am 29.12.1997 eingegangenen Schriftsatz begründet.	21
Er wiederholt seinen Sachvortrag aus dem ersten Rechtszug und meint, daß es der Beklagten nicht gelungen sei, das Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse für die Kündigung aufzuzeigen. Insoweit könne es nicht ausreichend sein, sich auf den Interessenausgleich nebst Namensliste zu berufen; dies würde letztlich zu einer nicht gewollten Reduzierung des Kündigungsschutzes führen.	22
Der Kläger meint, daß auch die Sozialauswahl grob fehlerhaft durchgeführt worden sei. Jedenfalls wäre es Aufgabe der Beklagten gewesen, die Namen und Sozialdaten der Mitarbeiter zu benennen, die nicht gekündigt worden seien.	23
Schließlich habe die Beklagte mehrere Mitarbeiter aus einem mit ihr verbundenen Unternehmen in V.übernommen; dies belege, daß dringende betriebliche Erfordernisse nicht vorlägen.	24
Der Kläger beantragt,	25
unter Aufhebung des Urteils des Arbeitsgerichts Oberhausen	26
vom 15.10.1997 festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis	27
zwischen den Parteien nicht durch die Kündigung der Beklagten	28
vom 23.07.1997 beendet ist.	29
Die Beklagte beantragt,	30
die Berufung zurückzuweisen.	31
Die Beklagte verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil und wiederholt ebenfalls ihren Sachvortrag aus der ersten Instanz.	32
Sie führt weiter aus, bei den vom Kläger genannten übernommenen Mitarbeitern handele es sich um solche, die bei der Beklagten selbst zunächst in einem befristeten Arbeitsverhältnis tätig und dann per 01.10.1997 bzw. 01.01.1998 in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bzw. ein	33

weiteres befristetes Arbeitsverhältnis übergegangen seien. Alle Arbeitnehmer seien indessen mit dem Kläger nicht vergleichbar, da sie eine andersartige Ausbildung genossen hätten und mit anderen Tätigkeiten im Ausleerbereich und Mittelguß befaßt wären.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den vor- 34
getragenen Inhalt der zu den Akten gereichten Urkunden und der zwischen den 35
Parteien gewechselten Schriftsätze verwiesen. 36

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE: 37

I. 38

Die Berufung ist zulässig. 39

Sie ist nämlich an sich statthaft (§ 64 Abs. 1 ArbGG), nach dem Wert des 40
Beschwerdegegenstandes zulässig (§ 64 Abs. 2 ArbGG) sowie form- und fristgerecht
eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1 ArbGG, 518, 519 ZPO).

II. 41

Die Berufung des Klägers ist allerdings nicht begründet. 42

Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist durch die Kündigung der Beklagten vom 23.07.1997 43
rechtswirksam zum 30.09.1997 beendet worden, weil die Kündigung durch dringende
betriebliche Erfordernisse im Sinne des § 1 Abs. 2 und des § 1

Abs. 5 KSchG bedingt war. 44

1. Entgegen der Auffassung des Klägers muß zunächst davon ausgegangen werden, daß 45
dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG von der Beklagten in
ausreichender Art und Weise dargetan worden sind.

a) Richtig ist allerdings, daß es die Beklagte als grundsätzlich darlegungs- und 46
beweisbelastete Partei hinsichtlich der Kündigung vom 23.07.1997 bei ihren Hinweisen auf
die Umstrukturierung des Unternehmens und den Wegfall von 18 Arbeitsplätzen belassen
und damit nicht konkretisiert hat, daß und weshalb eine Weiterbeschäftigung des Klägers
nicht mehr möglich sein soll.

b) Allerdings kann sich die Beklagte auf den am 02.07./21.07.1997 abgeschlossenen 47
Interessenausgleich und das Vorliegen der damit verbundenen Namensliste berufen, was die
Vermutungswirkung des § 1 Abs. 1 Satz 1 KSchG auslöst.

aa) Bereits das Arbeitsgericht hat mit zutreffenden Erwägungen darauf hingewiesen, daß der 48
Interessenausgleich im Rahmen einer Betriebsänderung im Sinne des

§ 111 BetrVG zustande gekommen ist und damit die formellen Voraussetzungen für die 49
Anwendbarkeit des § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG vorliegen. Dem schließt sich die
Berufungskammer zur Vermeidung von Wiederholungen uneingeschränkt an.

bb) Hieraus folgt, daß nunmehr die in § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG sanktionierte gesetzliche 50
Vermutung im Sinne des § 292 ZPO Platz greift. Dies wiederum bedeutet, daß dann, wenn
die Vermutungsgrundlage unstreitig oder bewiesen ist, der Arbeitnehmer den vollen

Nachweis führen muß, daß dringende betriebliche Erfordernisse die Kündigung nicht bedingen. Eine bloße Erschütterung der Vermutung reicht in diesem Falle nicht mehr aus (LAG Düsseldorf, Urteil vom 29.01.1998 - 5 (4) (3) Sa 1913/97 - noch nicht veröffentlicht, LAG Köln, Urteil vom 01.08.1997 - 11 Sa 355/97 - DB 1997, 2181; Arbeitsgericht Siegburg, Urteil vom 17.07.1997 - 1 Ca 3510/96 - MDR 1997, 1038; Arbeitsgericht Bonn, Urteil vom 15.02.1997 - 2 Ca 3268/96 - DB 1997, 1517).

cc) Dem Kläger ist es in beiden Instanzen nicht gelungen, Tatsachen vorzutragen und zu beweisen, die die gesetzliche Vermutung der Betriebsbedingtheit der Kündigung widerlegen könnten. Allein sein Hinweis in der Berufungsinstanz, daß mehrere Mitarbeiter übernommen oder weiterbeschäftigt würden, reicht hierfür nicht aus. Aus dem Sachvortrag ist eben nicht ersichtlich, weshalb die Weiterbeschäftigung anderer Arbeitnehmer den Fortfall des Arbeitsplatzes des Klägers in Frage stellen könnten. Nähere Angaben hierzu hat der Kläger nicht gemacht, so daß es bei der Vermutungswirkung des § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG verbleiben muß.

51

2. Auch die von der Beklagten getroffene Sozialauswahl ist letztlich nicht zu beanstanden, weil sie den Erfordernissen des § 1 Abs. 3 und des § 1 Abs. 5 Satz 2 KSchG entspricht.

52

a) § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG bestimmt zunächst, daß eine Kündigung dann sozial ungerechtfertigt sein kann, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter und die Unterhaltungspflichten des Arbeitnehmers nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat; auf Verlangen des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Gründe anzugeben, die zu der getroffenen sozialen Auswahl geführt haben. Andererseits hat der Arbeitnehmer nach § 1 Abs. 3 Satz 3 KSchG die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung als sozial ungerechtfertigt im Sinne des Satzes 1 erscheinen lassen.

53

Hieraus folgt zunächst, daß der Arbeitgeber auch nach der Neuformulierung des § 1 Abs. 5 Satz 1 und 2 KSchG in den dort angesprochenen Fällen - und im Zusammenwirken mit dem Betriebsrat vor Abschluß des Interessenausgleichs - zunächst den auswahlrelevanten Personenkreis zu bestimmen hat, also die miteinander vergleichbaren Arbeitnehmer festlegen muß, unter denen die soziale Auswahl zu treffen ist. Alsdann ist die eigentliche soziale Auswahl unter Berücksichtigung der Kriterien des

54

§ 1 Abs. 3 KSchG zu treffen, was im Ergebnis zu der in § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG genannten Namensliste führt.

55

Die Rechtmäßigkeit und die Richtigkeit der sozialen Auswahl soll dann allerdings unter den in § 1 Abs. 5 Satz 1 und 2 KSchG genannten Voraussetzungen nur noch auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden, führt also mindestens zu eingeschränkten Bewertungsmöglichkeiten des Arbeitsgerichts. Dabei geht die erkennende Kammer davon aus, daß der Maßstab der groben Fehlerhaftigkeit sowohl bei der Frage zur Anwendung kommt, ob der auswahlrelevante Personenkreis ordnungsgemäß bestimmt wurde wie auch bei der eigentlichen Frage der Gewichtung der Sozialkriterien zueinander (vgl. auch hierzu: LAG Düsseldorf, Urteil vom 29.01.1998, a.a.O.; LAG Köln, Urteil vom 01.08.1997, a.a.O.; Schiefer, in DB 1997, 2176 bis 2179; Zwanziger, in DB 1997, 2178 bis 2179; Moll, MDR 1997, 1038 bis 1040). Andererseits hat der Gesetzgeber durch die Neuregelung in § 1 Abs. 5 KSchG indessen keine Änderung der Darlegungs- und Beweislast vornehmen wollen (so ausdrücklich: Moll, a.a.O.; vgl. auch: LAG Köln, Urteil vom 01.08.1997, a.a.O.).

56

b) Nach dem Obengesagten steht zur Überzeugung auch des Berufungsgerichts fest, daß die Beklagte die Sozialauswahl nicht grob fehlerhaft vorgenommen hat, daß sie also bei der Bestimmung des auswahlrelevanten Personenkreises, bei der Gewichtung der Betriebszugehörigkeit, des Lebensalters und der Unterhaltungspflichten der Arbeitnehmer nicht jede Ausgewogenheit hat vermissen lassen (zur Definition vgl.: LAG Düsseldorf, Urteil vom 29.01.1998, a.a.O., m.w.N.).	
Die Beklagte hat zunächst substantiiert vorgetragen, daß nach ihrer Auffassung zunächst nur der Mitarbeiter H. mit dem Kläger vergleichbar erscheint. Dann aber kann angesichts der im wesentlichen gleichen Sozialdaten beider Arbeitnehmer auf gar keinen Fall von einer groben Fehlerhaftigkeit der Auswahlentscheidung gesprochen werden. Allein die Tatsache, daß der Kläger drei Kindern unterhaltsverpflichtet ist, führt nicht dazu, von einer unausgewogenen Entscheidung des Arbeit-	58
gebers auszugehen.	59
Darüber hinaus hat die Beklagte vor allem auf die breitere Einsetzbarkeit des Mitarbeiters H. verwiesen und damit ein berechtigtes betriebliches Interesse im Sinne des § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG geltend gemacht. Bedenkt man in diesem Zusammenhang weiter, daß der Mitarbeiter H. gegenüber dem Kläger den Vorteil hat, Manipulator fahren zu können, so zeigt auch dies, daß von einer grob fehlerhaften Bestimmung des auswahlrelevanten Personenkreises bzw. einer grob fehlerhaften Bevorzugung des Zeugen H. schon deshalb nicht ausgegangen werden kann, weil der Kläger unstreitig diese Tätigkeiten noch nicht ausgeübt hat.	60
Dem Kläger ist es nun seinerseits nicht gelungen, substantiiert aufzuzeigen und unter Beweis zu stellen, daß und welche anderen Arbeitnehmer mit dem Kläger vergleichbar sein könnten und daß diese Arbeitnehmer sozial weniger schutzwürdig im Sinne des § 1 Abs. 3 KSchG sind. Der Hinweis auf die übernommenen Mitarbeiter reicht hierfür schon deshalb nicht aus, weil der Kläger keine Angaben über ihre Qualifikationen und Tätigkeiten gemacht hat, so daß es auch dem Berufungsgericht nicht möglich war, den Tatbestand der Vergleichbarkeit zu prüfen.	61
Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.	62
Die Kammer hat eine grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache bejaht und die Revision zugelassen.	63
RECHTSMITTELBELEHRUNG	64
Gegen dieses Urteil kann von dem Kläger	65
REVISION	66
eingelegt werden.	67
Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.	68
Die Revision muß	69
innerhalb einer Notfrist von einem Monat	70
nach der Zustellung dieses Urteils schriftlich beim	71
	72

Bundesarbeitsgericht,	
Graf-Bernadotte-Platz 5,	73
34119 Kassel,	74
eingelegt werden.	75
Die Revision ist gleichzeitig oder	76
innerhalb eines Monats nach ihrer Einlegung	77
schriftlich zu begründen.	78
Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.	79
gez.: Göttling gez.: Klaes gez.: H. Schmitz	80