

**Kündigung: Bei fehlender Qualifikation darf entlassen werden**

Will ein Arbeitgeber einen Mitarbeiter betriebsbedingt entlassen, so kann dieser nicht verlangen, dass er auf einen anderen freien Arbeitsplatz versetzt wird, wenn ihm die für diesen Arbeitsbereich nötige Qualifikation fehlt. (Hier forderte der Arbeitgeber eine mehrjährige Berufserfahrung, die der Arbeitnehmer nicht vorweisen konnte.)

Quelle: Wolfgang Büser

**Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung und Anspruch auf Weiterbeschäftigung ; Soziale Rechtfertigung einer Kündigung; Überbesetzung in einer Versandabteilung als Kündigungsgrund; Gerichtliche Nachprüfbarkeit unternehmerischer Organisationsentscheidungen**

**Gericht:** BAG

**Datum:** 24.06.2004

**Aktenzeichen:** 2 AZR 326/03

**Entscheidungsform:** Urteil

**Referenz:** JurionRS 2004, 20115

**ECLI:** [keine Angabe]

**Verfahrensgang:**

vorgehend:

ArbG Gelsenkirchen - 09.01.2002 - AZ: 3 Ca 1575/01

LAG Hamm - 20.02.2003 - AZ: 11 (5) Sa 382/02

LAG Hamm - 20.02.2003 - AZ: 11 (5) Sa 382/02

**Rechtsgrundlagen:**

§ 1 Abs. 2 KSchG

§ 15 KSchG

§ 242 BGB

**Fundstellen:**

AiB 2005, 1 (red. Leitsatz)

AiB 2009, 658-659 (red. Leitsatz mit Anm.)

AiB-newsletter 2005, 1-2 (red. Leitsatz)

AiB-Newsletter 2005, 1-2 (red. Leitsatz)

AiB-NL 2005, 1-2 (red. Leitsatz)

ArbRB 2004, 359 (Volltext mit amtl. LS)

AuA 2005, 181-182 (Volltext mit red. LS u. Anm.)

BAGReport 2004, 403-405

DB 2004, 2431-2432 (amtl. Leitsatz)

EzA-SD 22/2004, 7-8

FA 2005, 28-29 (amtl. Leitsatz)

FAr 2005, 28-29

NZA 2004, 1268-1271 (Volltext mit red. LS)

SAE 2005, 179

schnellbrief 2004, 2

SJ 2004, 46-47

ZTR 2005, 106-107 (Volltext mit amtl. LS)

---

## BAG, 24.06.2004 - 2 AZR 326/03

### Redaktioneller Leitsatz:

1. Bei der Frage, ob eine Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 KSchG sozial ungerechtfertigt ist, weil dringende betriebliche Erfordernisse einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers im Betrieb entgegenstehen oder der Arbeitnehmer auf einem anderen Arbeitsplatz in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann, handelt es sich um die Anwendung unbestimmter Rechtsbegriffe, die vom Revisionsgericht nur darauf überprüft werden kann, ob das Ausgangsarbeitsgericht in dem angefochtenen Urteil die Rechtsbegriffe selbst verkannt hat, ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm des § 1 KSchG Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat und ob das Urteil in sich widerspruchsfrei ist.
2. Die Überbesetzung in einer Versandabteilung stellt an sich ein dringendes betriebliches Bedürfnis für eine betriebsbedingte Kündigung dar. Innerbetriebliche Umstände begründen ein dringendes betriebliches Erfordernis i.S.d. § 1 Abs. 2 KSchG, wenn sie sich konkret auf die Einsatzmöglichkeit des gekündigten Arbeitnehmers auswirken. Regelmäßig entsteht ein betriebliches Erfordernis nicht unmittelbar und allein durch bestimmte wirtschaftliche Entwicklungen, sondern auf Grund einer durch wirtschaftliche Entwicklungen veranlassten Organisationsentscheidung des Arbeitgebers. Eine solche unternehmerische Organisationsentscheidung ist von den Arbeitsgerichten nur begrenzt nachprüfbar, nämlich darauf, ob sie offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist.
3. Eine Kündigung, die auf Grund einer zum Wegfall des bisherigen Arbeitsplatzes führenden organisatorischen Maßnahme ausgesprochen worden ist, ist nur dann durch ein dringendes betriebliches Erfordernis "bedingt", wenn der Arbeitgeber keine Möglichkeit hat, den Arbeitnehmer anderweitig zu beschäftigen. Dies folgt aus dem "ultima-ratio-Grundsatz".
4. Die Entscheidung des Arbeitgebers, bestimmte Tätigkeiten nur von Arbeitnehmern mit bestimmten Qualifikationen ausführen zu lassen, ist von den Arbeitsgerichten grundsätzlich jedenfalls dann zu respektieren, wenn die Qualifikationsmerkmale einen nachvollziehbaren Bezug zur Organisation der auszuführenden Arbeiten haben.

### Tenor:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 20. Februar 2003 - 11 (5) Sa 382/02 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

### Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung und die Weiterbeschäftigung des Klägers.

- 2 Der am 5. März 1962 geborene, ledige und kinderlose Kläger ist gelernter Industriekaufmann. Er war seit dem 4. Dezember 1990 auf der Basis des schriftlichen Arbeitsvertrages vom 25. März 1991 bei der Beklagten als "Versanddisponent" (Gehaltsgruppe G 4) beschäftigt. Im schriftlichen Arbeitsvertrag ist die Geltung der jeweiligen Tarifverträge (MTV für Angestellte der Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie Westfalen) vereinbart.
- 3 Die Beklagte setzte in der Abteilung Versand neben dem Kläger bisher zwei weitere Versanddisponenten ein. In der Abteilung Verkauf waren bisher insgesamt sechs ausgebildete Industriekaufleute mit Sachbearbeitertätigkeiten in den Gehaltsgruppen G 4 und G 3 beschäftigt.
- 4 Im Jahr 2001 organisierte die Beklagte den Kundenbereich um und änderte die Ablauforganisation. Sie fasste die bisherigen Abteilungen Verkaufsdienst, Arbeitsvorbereitung und Produktionsplanung zu einem "Kunden-Service-Center" mit den Bereichen Planung und Kundenservice zusammen. Infolgedessen entfiel die bisherige Abteilung Arbeitsvorbereitung mit ihren zwei Arbeitsplätzen, nämlich denen des Betriebsratsvorsitzenden S. und des Jugendvertreters R. Die Beklagte setzte Herrn R., der bis zum Juni 2000 eine Ausbildung zum Industriekaufmann durchlaufen hatte, zum 1. Juli 2001 als Disponent in den Versand um.
- 5 Im Juni 2001 kündigte der Mitarbeiter des Vertriebs O. (Gehaltsgruppe G 4) sein Arbeitsverhältnis zum 30. September 2001. Mit innerbetrieblicher Stellenausschreibung vom 27. Juni 2001 schrieb die Beklagte die Stelle eines "Verkaufssachbearbeiters Innendienst" zur kurzfristigen Besetzung aus. Die Stellenausschreibung hat folgenden Inhalt:

*"Aufgabenstellung:*

- *Vorbereitung von Unterlagen für den Kundenberater,*
- *Bearbeitung von eingehenden Anfragen,*
- *Ausarbeitung von Angeboten,*
- *Bearbeitung der Aufträge,*
- *Annahme von eingehenden Kundenanrufen,*
- *Erladigung des allgemeinen Schriftwechsels,*
- *Erstellung von Auswertungen und Statistiken nach Anleitung*

*Fachliche und persönliche Voraussetzungen:*

- *Kaufmännische Ausbildung zum Industriekaufmann/zur Industriekauffrau,*
- *Mehrjährige Berufserfahrung im Bereich Vertrieb, insbesondere mit Industriekunden,*
- *Erfahrung in der Auftragsabwicklung,*
- *Gute PC-Kenntnisse,*
- *ausgeprägte Kontaktfähigkeit,*
- *verkäuferisches Talent,*
- *Zuverlässigkeit, Einsatzbereitschaft, Organisationstalent.*

*Einstufung:*

*G 3"*

- 6 Mit Schreiben vom 13. Juni 2001 hörte die Beklagte den Betriebsrat zur beabsichtigten betriebsbedingten Kündigung des Klägers an. Der Betriebsrat widersprach der Kündigungsabsicht mit dem Hinweis, er sei zur Versetzung des Mitarbeiters R. in den Versand nicht nach § 99 BetrVG beteiligt worden; auch sei die Sozialauswahl im Hinblick auf die Arbeitnehmerinnen W., S. und im Hinblick auf die geplante und abgestimmte Übernahme der Auszubildenden Z., M. und L. zu beanstanden. Eine Freikündigung des Arbeitsplatzes des Klägers sei in Anbetracht der Situation überflüssig, da die zum 30. September 2001 frei werdende Stelle des Mitarbeiters O. mit Herrn R. hätte besetzt werden können.
- 7 Mit Schreiben vom 28. Juni 2001 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 31. Oktober 2001.
- 8 Zum 1. Februar 2001 stellte die Beklagte Frau P., die am 27. März 1979 geboren ist und ihre Ausbildung zur Industriekauffrau am 24. November 2000 abgeschlossen hat, als Verkaufssachbearbeiterin im Verkaufsdienst des Kunden-Service-Centers ein. Mit dieser Mitarbeiterin sollte der frei gewordene Arbeitsplatz des Mitarbeiters O. neu besetzt werden. Der Arbeitsplatz war zwischenzeitlich von Frau M., die erst im Juni 2001 ihre Ausbildung abgeschlossen hatte und über keine Vertriebserfahrung verfügte, vorübergehend betreut worden. Am 11. Februar 2002 stellte die Beklagte Herrn S. ein. Herr S. hatte bis Juni 1997 eine Ausbildung zum Industriekaufmann absolviert. Anschließend war er bei seinem vorherigen Arbeitgeber 4 1/2 Jahre im Vertrieb in der Baustoffbranche tätig. Gegenüber dem Betriebsrat begründete die Beklagte diese Einstellung als "Fluktuationersatz für Herrn O. und für Frau M.". Die Mitarbeiterin P. und der Mitarbeiter S. erhalten eine Vergütung nach der Gehaltsgruppe G 4.
- 9 Mit seiner am 3. Juli 2001 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat sich der Kläger gegen seine Kündigung gewandt und die Weiterbeschäftigung begehrt. Er hat die Auffassung vertreten, die Kündigung sei sozial ungerechtfertigt. Er habe auf Grund seiner Ausbildung auf dem freien Arbeitsplatz des ehemaligen Mitarbeiters O. weiterbeschäftigt werden können. Bei der in der Stellenausschreibung geforderten "mehrjährigen Berufserfahrung im Vertrieb" und der "Erfahrung in der Auftragsabwicklung" handele es sich lediglich um hilfreiche "weiche", aber für die Tätigkeit nicht notwendige Faktoren, von denen die Beklagte, wie die Einstellung von Frau P. zeige, selbst abweiche. Im Übrigen verhalte sich die Beklagte widersprüchlich, wenn sie diese Tätigkeit zunächst der Mitarbeiterin M. übertragen habe, die damals gerade erst ihre Ausbildung beendet hatte. Zumindest hätte die Beklagte Herrn R., der während seiner Ausbildung mehrere Monate in der Verkaufsabteilung gearbeitet habe, auf diesen Arbeitsplatz versetzen können. Sein Einsatz im Versand wäre dann nicht nötig geworden.
- 10 Der Kläger hat zuletzt beantragt,
1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 28. Juni 2001 nicht aufgelöst worden ist,
  2. ihn bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungschutzverfahrens weiterzubeschäftigen.
- 11 Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags vorgetragen:
- 12 Die Kündigung sei sozial gerechtfertigt. Der Arbeitsplatz des Klägers sei weggefallen. Der bisher in der Arbeitsvorbereitung beschäftigte Herr R. habe im Wege des Austauschs in den Versand versetzt werden müssen. Diese Versetzung stelle eine gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbare unternehmerische Organisationsentscheidung dar. Sie habe den Kläger nicht auf dem freien Arbeitsplatz des Mitarbeiters O. als Verkaufssachbearbeiter im Kunden-Service-Center einsetzen

können. Hierzu hätte es einer Vertragsänderung bedurft. Der Kläger sei auch für eine Verkaufstätigkeit im Innendienst nicht geeignet. Er entspreche nicht dem Anforderungsprofil der am 27. Juni 2001 ausgeschriebenen Stelle, das als unternehmerische Entscheidung nur einer eingeschränkten gerichtlichen Kontrolle unterliege. Ihm hätten die fachlichen und persönlichen Voraussetzungen für diesen Arbeitsplatz gefehlt; er verfüge weder über mehrjährige Erfahrung im Vertrieb noch über Erfahrungen in der Auftragsabwicklung. Er besitze auch nicht die geforderte ausgeprägte Kontaktfähigkeit und das nötige verkäuferische Talent. Es fehle ihm die erforderliche Persönlichkeit für diese Position.

- 13** Das Arbeitsgericht hat nach den Klageanträgen erkannt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte weiterhin ihren Klageabweisungsantrag.

### **Entscheidungsgründe**

- 14** Die Revision ist unbegründet.

- 15** **A.**

Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner Entscheidung im Wesentlichen ausgeführt: Die Kündigung vom 28. Juni 2001 sei sozial ungerechtfertigt. Zwar seien durch die Änderung der Ablauforganisation zwei Arbeitsplätze in der bisherigen Abteilung Arbeitsvorbereitung unstreitig entfallen. Die daraufhin erfolgte Umsetzung des in der Abteilung Arbeitsvorbereitung tätigen Jugendvertreters R. in den Versandbereich stelle sich aber nicht als ein dringendes betriebliches Bedürfnis i.S.d. § 1 Abs. 2 KSchG dar. Der Kläger hätte auf der frei werdenden Stelle des ehemaligen Mitarbeiters O., die intern ausgeschrieben gewesen sei, weiterbeschäftigt werden können. Ob ggf. Herr R. auf diesen freien Arbeitsplatz hätte versetzt werden müssen, könne deshalb dahinstehen. Zum Zeitpunkt des Kündigungszugangs sei für die Beklagte diese Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für den Kläger im Verkauf absehbar gewesen. Sie sei der Beklagten objektiv auch möglich und zumutbar gewesen. Der Kläger verfüge über die hierfür erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten. Er sei ausgebildeter Industriekaufmann und habe deshalb die erforderliche Grundqualifikation für die zu besetzende Stelle. Darüber hinaus besitze er auf Grund seiner 10-jährigen Tätigkeit im Betrieb der Beklagten die notwendigen Kenntnisse der Produkte und der betrieblichen Abläufe. Seine generelle Eignung für die ausgeschriebene Stelle habe die Beklagte nicht mit dem bloßen Hinweis auf die Persönlichkeitsstruktur des Klägers in Zweifel ziehen können. Die Behauptung, der Kläger weise für die Aufgabenerfüllung im Kunden-Service-Center unzureichende Kenntnisse auf, er besitze für eine Verkaufstätigkeit ein unzureichendes Talent und sei nicht hinreichend kontaktfähig, sei unsubstanziert und nicht nachvollziehbar. Seiner Eignung für diese Stelle stehe auch nicht entgegen, dass er keine mehrjährige Berufserfahrung im Verkauf habe. Zwar könne ein Arbeitgeber das Anforderungsprofil für einen zu besetzenden Arbeitsplatz festlegen. Die eingeschränkte gerichtliche Überprüfbarkeit des Anforderungsprofils beschränke sich jedoch nur auf die grundlegenden Eignungsvoraussetzungen der zu besetzenden Stelle. Der kündigungsschutzrechtliche ultima-ratio-Grundsatz verbiete es, höhere Anforderungen an ein Stellenprofil zu stellen. Eine weitergehende Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers würde im Ergebnis zu einer unzulässigen Austausch Kündigung führen.

- 16** **B.**

Dem folgt der Senat im Ergebnis und in wesentlichen Teilen der Begründung.

- 17** Das Urteil des Landesarbeitsgerichts ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Die Kündigung der Beklagten ist sozial ungerechtfertigt und damit rechtsunwirksam (§ 1 Abs.1 KSchG). Einer Weiterbeschäftigung des Klägers stehen keine dringenden betrieblichen Erfordernisse iSv. § 1 Abs. 2 Satz 2 KSchG entgegen.

18

I.

Bei der Frage, ob eine Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 KSchG sozial ungerechtfertigt ist, weil dringende betriebliche Erfordernisse einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers im Betrieb entgegenstehen ( § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG ) oder der Arbeitnehmer auf einem anderen Arbeitsplatz in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann ( § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1b KSchG ), handelt es sich um die Anwendung unbestimmter Rechtsbegriffe, die vom Revisionsgericht nur darauf überprüft werden kann, ob das Landesarbeitsgericht in dem angefochtenen Urteil die Rechtsbegriffe selbst verkannt hat, ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm des § 1 KSchG Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat und ob das Urteil in sich widerspruchsfrei ist (zuletzt bspw. BAG 25. April 2002 - 2 AZR 260/01 -AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr.121 = EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 47).

19

II.

Unter Anwendung dieses eingeschränkten Überprüfungsmaßstabs ist die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

20

1.

Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht davon aus, dass die Überbesetzung in der Versandabteilung an sich ein dringendes betriebliches Bedürfnis für eine betriebsbedingte Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG darstellt.

21

a)

Innerbetriebliche Umstände begründen ein dringendes betriebliches Erfordernis i.S.d. § 1 Abs. 2 KSchG , wenn sie sich konkret auf die Einsatzmöglichkeit des gekündigten Arbeitnehmers auswirken. Regelmäßig entsteht ein betriebliches Erfordernis nicht unmittelbar und allein durch bestimmte wirtschaftliche Entwicklungen (Produktionsrückgang usw.), sondern auf Grund einer durch wirtschaftliche Entwicklungen veranlassten Organisationsentscheidung des Arbeitgebers (unternehmerische Entscheidung). Eine solche unternehmerische Organisationsentscheidung ist von den Arbeitsgerichten nur begrenzt nachprüfbar, nämlich darauf, ob sie offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist (st. Rspr. insb. BAG 17. Juni 1999 - 2 AZR 141/99 - BAGE 92, 71). Dagegen obliegt es den Arbeitsgerichten nachzuprüfen, ob eine unternehmerische Entscheidung überhaupt getroffen wurde und ob sie sich betrieblich dahingehend auswirkt, dass der Beschäftigungsbedarf für den gekündigten Arbeitnehmer entfallen ist. Dabei muss durch die unternehmerische Organisationsentscheidung zwar nicht ein bestimmter Arbeitsplatz entfallen sein (st. Rspr. BAG 1. Juli 1976 - 2 AZR 322/75 - BAGE 28, 131; 30. Mai 1985 - 2 AZR 321/84 - AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 24 = EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 36 ; 17. Februar 2000 - 2 AZR 109/99 -). Voraussetzung ist aber, dass die Organisationsentscheidung ursächlich für den vom Arbeitgeber behaupteten Wegfall des Beschäftigungsbedürfnisses ist. Ausreichend ist demnach, dass durch den innerbetrieblichen Grund ein Überhang an Arbeitskräften entstanden ist, durch den unmittelbar oder mittelbar das Bedürfnis zur Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer entfällt. Die betrieblich umgesetzte unternehmerische Organisationsentscheidung muss sich auf die Einsatzmöglichkeit des gekündigten Arbeitnehmers auswirken.

22

b)

Das Landesarbeitsgericht hat unstreitig festgestellt, dass durch die Umorganisation des Kundenbereichs und die damit im Zusammenhang stehenden Änderungen der Ablauforganisation zwei Arbeitsplätze in der bisher selbstständigen Abteilung Arbeitsvorbereitung entfallen sind. Diese Maßnahme betraf zwar nicht den Arbeitsplatz des Klägers unmittelbar. Durch die Umsetzung des nach § 15 KSchG besonders kündigungsgeschützten Mitarbeiters und Jugendvertreters R. aus der aufgelösten Abteilung Arbeitsvorbereitung in die Abteilung Versand war jedoch ein Überhang an

Arbeitskraft in der Versandabteilung entstanden und das Bedürfnis zur Weiterbeschäftigung eines Mitarbeiters dort entfallen.

23 2.

Der Wegfall des Arbeitsplatzes in der Arbeitsvorbereitung rechtfertigt jedoch nicht - wie das Landesarbeitsgericht zu Recht festgestellt hat - die Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers. Zumindest hätte der Kläger auf dem freien Arbeitsplatz eines "Verkaufssachbearbeiters Innendienst" i.S.d. § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1b KSchG weiterbeschäftigt werden können. Deshalb kann dahinstehen, ob ggf. Herr R. - anstatt seiner Umsetzung in den Versand - in den Verkauf hätte umgesetzt werden müssen bzw. können.

24 a)

Eine Kündigung, die auf Grund einer zum Wegfall des bisherigen Arbeitsplatzes führenden organisatorischen Maßnahme ausgesprochen worden ist, ist nur dann durch ein dringendes betriebliches Erfordernis "bedingt", wenn der Arbeitgeber keine Möglichkeit hat, den Arbeitnehmer anderweitig zu beschäftigen. Dies folgt aus dem "ultima-ratio-Grundsatz". Der nach der Generalklausel des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG zu prüfende "ultima-ratio-Grundsatz" wird in § 1 Abs. 2 KSchG normativ konkretisiert. Nach § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1b KSchG ist die Kündigung auch sozial ungerechtfertigt, wenn in Betrieben des privaten Rechts der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann. Diese Weiterbeschäftigungspflicht gilt unabhängig davon, ob ein Widerspruch des zuständigen Betriebsrats vorliegt (Senat 17. Mai 1984 - 2 AZR 109/83 - BAGE 46, 191; 15. Dezember 1994 - 2 AZR 320/94 - BAGE 79, 66; zuletzt 25. April 2002 - 2 AZR 260/01 - AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 121 = EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 121 ).

25 Diese Weiterbeschäftigung muss aber sowohl dem Arbeitnehmer als auch dem Arbeitgeber objektiv möglich und zumutbar sein. Dies setzt voraus, dass ein freier vergleichbarer (gleichwertiger) Arbeitsplatz oder ein freier Arbeitsplatz zu geänderten (schlechteren) Arbeitsbedingungen vorhanden ist und der Arbeitnehmer über die hierfür erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse verfügt (allgemein zum Maßstab: Senat 21. September 2000 - 2 AZR 385/99 - AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 111 = EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 107 ; 21. September 2000 - 2 AZR 440/99 - BAGE 95, 350; 18. Oktober 2000 - 2 AZR 465/99 - BAGE 96, 95 [BAG 18.10.2000 - 2 AZR 465/99] ; 6. Dezember 2001 - 2 AZR 695/00 - EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 115 ; zuletzt 25. April 2002 - 2 AZR 260/01 - AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 121 = EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 121 ). Dabei unterliegt die Gestaltung des Anforderungsprofils für den freien Arbeitsplatz der lediglich auf offenbare Unsachlichkeit zu überprüfenden Unternehmerdisposition des Arbeitgebers. Soweit für die sachgerechte Erledigung der Arbeitsaufgabe bestimmte persönliche oder sachliche Voraussetzungen erforderlich sind, kann die unternehmerische Entscheidung, welche Anforderungen an den Stelleninhaber zu stellen sind, nur auf offenbare Unsachlichkeit gerichtlich überprüft werden. Die Entscheidung des Arbeitgebers, bestimmte Tätigkeiten nur von Arbeitnehmern mit bestimmten Qualifikationen ausführen zu lassen, ist von den Arbeitsgerichten grundsätzlich jedenfalls dann zu respektieren, wenn die Qualifikationsmerkmale einen nachvollziehbaren Bezug zur Organisation der auszuführenden Arbeiten haben. (Senat 10. November 1994 - 2 AZR 242/94 - AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 65 = EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 77 ; 5. Oktober 1995 - 2 AZR 269/95 - BAGE 81, 96 [BAG 05.10.1995 - 2 AZR 269/95] ; 7. November 1996 - 2 AZR 811/95 - AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 82 = EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 88 ; 21. September 2000 a.a.O.). Etwas anderes gilt hingegen bei der Festlegung rein persönlicher Merkmale ohne hinreichenden Bezug zur konkreten Arbeitsaufgabe (B. Preis AuR 1997, 60, 64).

26 b)

Unter Berücksichtigung dieses rechtlichen Rahmens ist die Würdigung des Landesarbeitsgerichts jedenfalls im Ergebnis revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht angenommen, das von der Beklagten erstellte Anforderungsprofil für die Tätigkeit eines "Verkaufssachbearbeiters Innendienst" stehe einer Weiterbeschäftigung des Klägers im Vertrieb nicht entgegen. Die Beklagte hätte zunächst den Kläger auf der zum Kündigungszeitpunkt absehbar freien Stelle eines "Vertriebsfachbearbeiters Innendienst" weiterbeschäftigen können. Eine solche Weiterbeschäftigung war sowohl ihr als auch dem Kläger zumutbar.

27 aa)

Der Kläger besitzt auf Grund seiner Ausbildung zum Industriekaufmann die für die ausgeschriebene Stelle erforderliche Vor- bzw. Ausbildung und damit die fachliche Grundqualifikation.

28 bb)

Der Kläger weist die von der Beklagten in ihrer Stellenausschreibung weiterhin geforderten Anforderungen, vor allem die "mehrjährige Berufserfahrung im Vertrieb, insbesondere mit Industriekunden" und die "Erfahrungen in der Auftragsabwicklung", zwar nicht auf. Dies führt aber nicht zu einer Unzumutbarkeit seiner Weiterbeschäftigung auf diesem freien Arbeitsplatz.

29 (1)

Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist die Anforderung "mehrjährige Berufserfahrung" in einem bestimmten Segment nicht nur generell eine wünschenswerte Voraussetzung, um den "besten Bewerber" für eine offene Arbeitsstelle zu gewinnen. Vielmehr kann eine langjährige Erfahrung zur sachgerechten Erledigung einer Arbeitsaufgabe gerade im Verkauf, der für ein Unternehmen oft von zentraler Bedeutung ist, z.B. wegen bestimmter Kundenkontakte oder bestimmter Marktkenntnisse eine wesentliche Voraussetzung sein. Langjährige Erfahrungen können allgemein (siehe bspw. die tariflichen Abstufungen bei der Berufserfahrung) und im Verkauf im Besonderen ein marktgängiges, beachtenswertes Kriterium darstellen. Deshalb kann dieser Umstand ein nachvollziehbares, arbeitsplatzbezogenes Kriterium für eine Stellenprofilierung sein. Dem Arbeitgeber kann es demnach grundsätzlich nicht verwehrt werden, eine entsprechende Anforderung an die zu besetzende Stelle und den Stellenbewerber zu formulieren. Eine langjährige Erfahrung als Verkäufer kann ein sachliches Anforderungskriterium für eine zu besetzende Stelle als Verkäufer darstellen. Eine entsprechende Stellenanforderung ist insoweit von den Arbeitsgerichten nicht weiter zu überprüfen, wenn sie sich an sachlichen Voraussetzungen für die auszuübende Tätigkeit orientiert.

30 (2)

Vorliegend kann dennoch eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für den Kläger auf dem Arbeitsplatz als "Verkaufssachbearbeiter Innendienst" trotz seiner fehlenden Erfahrung in der Auftragsabwicklung und im Verkauf nicht verneint werden. Denn die Beklagte verhält sich widersprüchlich ( § 242 BGB ). Sie hat den von ihr selbst formulierten fachlichen Voraussetzungen für die zu besetzende Stelle offenbar keine einstellungserhebliche Bedeutung beigemessen. Sie hat zunächst die freie Stelle mit Arbeitnehmern besetzt, die auch nicht über die in der Ausschreibung formulierten Voraussetzungen einer entsprechenden mehrjährigen Berufserfahrung im Allgemeinen und erst recht einer solchen nicht im Verkauf verfügten. Sowohl die nach ihrer Ausbildung weiterbeschäftigte vorläufige Stellenverwalterin M. als auch die zum 1. Februar 2001 eingestellte Mitarbeiterin P. wiesen unstreitig weder die geforderte mehrjährige Berufserfahrung im Vertrieb noch eine solche in der Auftragsabwicklung auf. Dann war es der Beklagten aber auch zumutbar, anstatt dieser Mitarbeiterinnen den Kläger auf dem fraglichen Arbeitsplatz weiterzubeschäftigen.

31 c)

Die weitere Behauptung der Beklagten, die Persönlichkeitsstruktur des Klägers und insbesondere das Fehlen einer ausgeprägten Kontaktfähigkeit und eines verkäuferischen Talents ließen eine



Besetzung des Arbeitsplatzes mit ihm nicht zu, ist revisionsrechtlich unbeachtlich. Das Landesarbeitsgericht hat die behaupteten Umstände als unsubstanziert qualifiziert. Eine entsprechende substantielle Verfahrensrüge hat die Beklagte nicht erhoben. Aus dem vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachvortrag wird nicht deutlich, welche persönlichen Defizite beim Kläger überhaupt konkret bestehen sollen.

**32 III.**

Mit der rechtskräftigen Entscheidung der Kündigungsschutzklage ist zugleich der auf eine vorläufige Weiterbeschäftigung gerichtete Antrag des Klägers erledigt (Senat 7. Dezember 2000 - 2 AZR 460/99 - AP KSchG 1969 § 1 Personenbedingte Kündigung Nr. 24).

**33 IV.**

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO .

---

Bröhl  
Schmitz-Scholemann  
Eylert  
Dr. Roeckl  
K. Schierle

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.