

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Sammlung! Ja
Für die Fachpresse! Ja

6. Juli 1955

54

Gesetz: § 53 Abs.1, 2 BetrVG; § 1 Abs. 3 und § 13 Abs. 1 KSchG

Leitsätze:

1. Den Jugendvertretern steht der besondere Kündigungsschutz des § 13 KSchG nicht zu. Auch eine analoge Anwendung des § 13 KSchG auf den Jugendvertreter ist ausgeschlossen.
2. Eine Kündigung des Jugendvertreters, die das im § 53 Abs. 2 BetrVG ausgesprochene Verbot einer Benachteiligung um der betriebsverfassungsrechtlichen Tätigkeit willen verletzt (Massregelung), ist nach § 134 BGB wegen Verstosses gegen ein gesetzliches Verbot nichtig.
3. Entgegen der früheren zu Art. IX des Kontrollratsgesetzes Nr. 22 entwickelten Auffassung ist es heute nicht mehr möglich, aus dem Störungs- und Behinderungsverbot des § 53 Abs. 1 BetrVG einen besonderen Kündigungsschutz der Mitglieder des Betriebsrats, der Jugendvertreter und der anderen in § 20 BetrVG genannten Vertreter abzuleiten.
4. Der Kündigungsschutz des Jugendvertreters richtet sich nach dem Kündigungsschutzgesetz oder nach dem etwa aus allgemeinen Rechtsgrundsätzen zu entwickelnden Kündigungsschutz der Arbeitnehmer, die nicht unter den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes fallen.
5. Unter sozialen Gesichtspunkten im Sinne des § 1 Abs.3 Satz 1 KSchG sind nicht nur solche zu verstehen, die die persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers betreffen, sondern in einem weiteren Sinne auch alle Umstände, die im allgemeinen sozialen Interesse der Arbeitnehmer und der Belegschaften von Bedeutung sind. Daher muss die Tatsache, dass der gekündigte Arbeitnehmer ein Jugendvertreter ist, bei der Auswahl der zu Kündigenden nach sozialen Gesichtspunkten nach Massgabe des § 1 Abs.3 KSchG mit berücksichtigt werden.
6. Es ist durch betriebliche Bedürfnisse gerechtfertigt (§ 1 Abs.3 Satz 2 KSchG), wenn der Arbeitgeber unter den Arbeitnehmern zunächst denjenigen zur Kündigung auswählt, der für den Produktionsprozess am ehesten entbehrlich ist und bei erheblichen Leistungsunterschieden zunächst den Leistungsschwächeren entlässt.

Aktenzeichen: 1 AZR 510/54

Urteil des BAG vom 6. Juli 1955

LAG Kiel



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

510/54
73/54 LAG Kiel

Verkündet
6. Juli 1955
gez. Missler,
Angestellter
s Urkundsbeamter
r Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 6. Juli 1955 durch den Präsidenten Professor Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Dr. König und Dr. Poelmann und die Bundesarbeitsrichter Elisabeth Meissner und Dr. Hautmann für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Kiel vom 5. Oktober 1954 - 1 Sa 73/54 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand

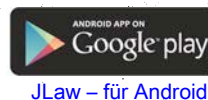
Der Kläger wurde nach seiner bei der Beklagten zurückgelegten Lehrzeit als Schlossergeselle in deren Papierschlosserei weiter beschäftigt.

Der Betrieb der Beklagten mit insgesamt 1200 Arbeitnehmern gliedert sich in die Papierproduktion und einen Lintersbetrieb. Bei beiden sind laufend Schlosserreparaturarbeiten nötig. Die Papierschlosserei betreut die Papierproduktion und führt dort anfallende Reparaturen durch, während die sogenannte Hauptschlosserei dem Lintersbetrieb dient und die allgemeine Aufgabe hat, den Gesamtbetrieb zu betreuen. Vor allem in der Hauptschlosserei müssen die Schlosserreparaturarbeiten rasch und umgehend durchgeführt werden, weil durch Schäden an Rohrleitungen und anderen Gegenständen eine Gefährdung der Arbeitnehmer eintreten kann. Sowohl in der Papier- wie in der Hauptschlosserei werden werktags Überstunden von allen dort Beschäftigten geleistet und es wird an zwei Sonntagen im Monat gearbeitet, so daß insbesondere in der Hauptschlosserei jeder Schlosser etwa 60 Stunden in der Woche beschäftigt wird. Im Betrieb der Beklagten ist es üblich, nach Ablauf der Lehrzeit die Gesellen noch etwa sechs Monate weiter zu beschäftigen, um ihnen den Übergang in eine andere Stellung zu erleichtern, sie dann jedoch zu entlassen und aus dem Nachwuchs nur diejenigen Kräfte zu behalten, die besonders qualifiziert erscheinen.

Als im Juli 1952 eine größere Zahl von Arbeitnehmern entlassen werden sollte, wurde auch die Entlassung des Klägers von der Beklagten erwogen. Weil der Kläger zu dieser Zeit jedoch Jugendvertreter war und nach § 10 des schleswig-holsteinischen Betriebsrätegesetzes nur aus wichtigem Grunde entlassen werden konnte, wurde damals von seiner Entlassung abgesehen. Nach dem Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes für die Bundesrepublik wurde der Kläger erneut zum Jugendvertreter gewählt. Am 15. Dezember 1953 wurde dem - damals 21 Jahre alten - Kläger mit einer Reihe anderer Arbeitnehmer fristgerecht zum 31.



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

-3-

Dezember 1953 gekündigt. Der Betriebsrat versagte seine Zustimmung mit der Begründung, daß dem Kläger als Jugendvertreter der gleiche Kündigungsschutz zugebilligt werden müsse wie den Betriebsratsmitgliedern.

Am 4. Januar 1954 hat der Kläger vor dem Arbeitsgericht Elmshorn Klage mit dem Antrag erhoben, festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst sei. Zur Begründung lässt der Kläger vortragen, daß seine Entlassung das Störungs- und Behinderungsverbot des § 53 Abs. 1 BetrVG verletze und daher unwirksam sei. Zwar könne nicht behauptet werden, daß die Kündigung mit dem Willen, ihn wegen seines Amtes als Jugendvertreter zu benachteiligen oder in der Absicht einer Störung seines Amtes als Jugendvertreter oder einer Störung der Jugendvertretung überhaupt ausgesprochen sei. Die Beklagte habe jedoch vorsätzlich und rechtswidrig ihn durch die Kündigung an seiner weiteren Tätigkeit als Jugendvertreter gehindert und dadurch störend in die Tätigkeit der Jugendvertretung eingegriffen. Sie habe nicht dargetan, daß die Weiterbeschäftigung des Klägers auf einem anderen Arbeitsplatz oder auf dem bisherigen Arbeitsplatz unter Umsetzung und Entlassung anderer Schlosser nicht möglich gewesen sei, insbesondere habe sie die Jung-Gesellen K und G an Stelle des Klägers im Betrieb behalten. Von diesen sei G weniger als sechs Monate im Betrieb der Beklagten als Geselle tätig und K noch nicht einmal 20 Jahre alt. Auf beide finde daher noch nicht einmal das Kündigungsschutzgesetz Anwendung. Auch seien beide nicht Jugendvertreter, so daß sie vor dem Kläger hätten gekündigt werden müssen.

Die Beklagte, die um Abweisung der Klage bittet, hat vorgetragen, daß in beiden Schlossereien betriebsbedingt Überstunden geleistet werden müssten. Eine Beseitigung dieser Über- und Sonntagsstunden durch zusätzliche Einstellung von Schlossern sei nicht möglich.



-4-

Es habe eine Betriebseinschränkung vorgelegen, in deren Zuge die Kündigung des Klägers und anderer Arbeitnehmer betriebsbedingt gewesen sei. Die Jung-Gesellen K. und G. hätten nicht an Stelle des Klägers entlassen werden können, denn bei beiden handele es sich um hochqualifizierte Kräfte, die im Gegensatz zum Kläger außer in der Papierschlösserei zu jeder Zeit in der Hauptschlösserei Verwendung finden könnten und trotz ihrer Jugend dort auch verwendet würden. Den Aufgaben der Hauptschlösserei sei der Kläger deswegen nicht gewachsen, weil er nicht wendig genug sei.

Der Kläger hat nicht bestritten, daß eine Betriebseinschränkung vorgelegen habe und daß Kündigungen wegen der erforderlichen Einschränkung des Bestandes der Arbeitnehmer betriebsbedingt gewesen seien. Er hat aber vorgebracht, daß die Kündigungen durch einen Abbau der Überstunden hätten eingeschränkt und so auch seine Kündigung hätte vermieden werden können, und weiter aufrecht erhalten, daß bei richtiger sozialer Auswahl unter Beachtung des Störungsverbots und seiner Stellung als Jugendvertreter ihn die Kündigung nicht habe treffen dürfen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht sie dagegen abgewiesen. Das Berufungsgericht hat festgestellt, daß ein Abbau der Überstunden im Betriebe nicht durchführbar und es wegen der entscheidenden Leistungsunterschiede der genannten Arbeitnehmer der Beklagten nicht zuzumuten gewesen sei, den hochqualifizierten Schlossern K. und G. an Stelle des Klägers zu kündigen. Mit der Revision erstrebt der Kläger Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils.

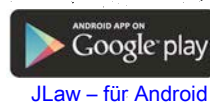
Entscheidungsgründe

Ohne Rechtsirrtum geht der Vorderrichter davon aus, daß den in § 20 BetrVG genannten Personen, somit auch den Jugendvertretern, der besondere Kündigungsschutz des § 13 KSchG nicht zusteht. Es handelt sich nach dem klaren und

-5-



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

eindeutigen Wortlaut des § 13 KSchG um einen nur den Betriebsratsmitgliedern zukommenden Schutz ihres Amtes. Weil der Arbeitnehmer Mitglied des Betriebsrats ist, wird die Kündigungsmöglichkeit für den Arbeitgeber auf besondere Ausnahmefälle beschränkt. Eine analoge Anwendung des § 13 KSchG auf andere Vertretungen der Betriebsverfassung muß ausscheiden. Die Tatsache, daß das Betriebsverfassungsgesetz später erlassen ist und die in ihm vorgesehenen weiteren Vertretungen der Arbeitnehmerschaft erst nach Erlass des Kündigungsschutzgesetzes geschaffen worden sind, rechtfertigt kein anderes Ergebnis. Hätte der Gesetzgeber des Betriebsverfassungsgesetzes einen besonderen Kündigungsschutz der Jugendvertreter gewollt, so hätte er dies im Betriebsverfassungsgesetz selbst oder durch eine Ergänzung des Kündigungsschutzgesetzes zum Ausdruck gebracht. Das ist nicht geschehen. Gerade daraus, daß das Betriebsverfassungsgesetz einen besonderen Kündigungsschutz der Jugendvertreter und der übrigen Vertretungen des § 20 nicht kennt, ist zu schließen, daß das Betriebsverfassungsgesetz den Schutz der Vertreter des § 20 durch das einige Zeit vorher erlassene Kündigungsschutzgesetz als hinreichend gewährleistet erachtete. Das Betriebsverfassungsgesetz konnte mit Recht davon ausgehen, daß auch die Jugendvertreter, sofern sie unter den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes fallen, von dem weitgehenden Schutz dieses Gesetzes gegen sozial ungerechtfertigte Kündigungen umfaßt werden. Es kommt hinzu, daß eine Ausdehnung des den Betriebsratsmitgliedern gewährten besonderen Amtsschutzes auf die Jugendvertretung schon um deswillen nicht gerechtfertigt erscheint, weil diese Vertretung im Rahmen der Betriebsverfassung nur eine beratende Funktion im Betriebsrat hat (§ 35). Sie ist kein beschließendes Organ der Betriebsvertretung, kein Vertretungsorgan wie der Betriebsrat, (Dietz, Betriebsverfassungsgesetz, 2. Aufl. 1955, Bem. 29 zu § 20). Zutreffend hat daher das Landesarbeitsgericht ausgeführt, daß der dem Betriebsrat im § 13 KSchG gewährte Amtsschutz



-6-

den Jugendvertretern nur dann gewährt werden kann, wenn er durch ausdrückliche gesetzliche Bestimmung (wie z.B. früher in Schleswig-Holstein) auch den Jugendvertretern zugebilligt wird.

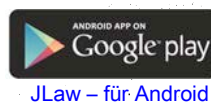
Ob für die Arbeitnehmer im Aufsichtsrat, die nicht dem Betriebsrat angehören, etwa ein besonderer Kündigungsschutz gilt, war hier nicht zu entscheiden.

Auch nach § 53 BetrVG besteht aber ein Kündigungsschutz des Klägers als Jugendvertreter im vorliegenden Falle nicht. Ein dieser Bestimmung entsprechender Schutz von Arbeitnehmern in der Ausübung eines Ehrenamtes wurde vor allem zuerst im § 139 der Reichsversicherungsordnung festgelegt, nach dem die "Beschränkung" der Arbeitnehmer in der Ausübung ihrer dort vorgesehenen Tätigkeit und eine "Benachteiligung" um ihrer Tätigkeit willen verboten wurde. Ein gleicher Betätigungsschutz galt nach § 13 der Ausführungsbestimmungen zum Hilfsdienstgesetz vom 30. Januar 1917 (RGBl. I S. 87), § 14 der Verordnung vom 23. Dezember 1918 (RGBl. I S. 1461) und nach § 95 des früheren Betriebsrätegesetzes von 1920. Es handelte sich hier nicht um einen Schutz des Amtes als solchen, sondern einen Schutz der Betätigung der betriebsverfassungsrechtlichen Rechte und Pflichten. Der Schutz enthielt einmal ein Verbot der Benachteiligung um dieser Betätigung willen und zum anderen das Verbot einer Beschränkung in der Ausübung dieser Betätigung. Beide Tatbestände waren scharf auseinander zu halten. Das Betriebsverfassungsgesetz knüpft an diese Entwicklung - die zunächst durch das Kontrollratsgesetz Nr. 22 Art. IX fortgesetzt wurde - wieder an, indem es im § 53 Abs. 2 BetrVG die Benachteiligung der Mitglieder des Betriebsrats und der im § 20 bezeichneten Vertreter um ihrer Tätigkeit willen und im § 53 Abs. 1 die Beeinträchtigung des Betriebsrats und der in § 20 genannten Vertreter in der Ausübung ihrer Tätigkeit verbietet. Es wird nur jetzt statt von "Beschränkung" von "Störung" und "Behinderung" gesprochen.

Daß eine Benachteiligung des Arbeitnehmers um seiner betriebsverfassungsmäßigen Tätigkeit willen auch durch



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-7-

Kündigung des Arbeitgebers erfolgen kann, war bereits nach früherem Recht allgemein anerkannt (Flatow-Kahn-Freund, BVG zu § 95). Daran ist festzuhalten. Erfolgt eine Kündigung gegenüber einem der im § 53 BetrVG genannten Arbeitnehmer um seiner Tätigkeit in der Betriebsverfassung willen und wird dieser Tatbestand nachgewiesen, so handelt es sich um eine Benachteiligung dieses Arbeitnehmers (Maßregelung), die gemäß § 134 BGB wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot zur Nichtigkeit der Kündigung führt. Für die Jugendvertreter besteht daher somit nach § 53 Abs. 2 BetrVG ein Kündigungsschutz dahin, daß eine Kündigung dann unwirksam ist, wenn sie um der Tätigkeit als Jugendvertreter willen erfolgt, wenn also auf Seiten des Arbeitgebers ein willensmäßig ursächlicher Zusammenhang zwischen der Kündigung und der betriebsverfassungsrechtlichen Tätigkeit der Jugendvertreter besteht. Gegen dieses Verbot verstößt die hier in Rede stehende Kündigung nach dem eigenen Sachvortrag des Klägers jedoch nicht.

Dagegen ist es entgegen der früheren zu Art. IX des Kontrollratsgesetzes Nr. 22 entwickelten, auch vom Landesarbeitsgericht vertretenen Auffassung nicht mehr möglich, aus dem Störungs- und Behinderungsverbot des § 53 Abs. 1 BetrVG einen besonderen weiteren Kündigungsschutz der Jugendvertreter abzuleiten. Zu beachten ist zunächst, daß § 53 Abs. 1 vom Betriebsrat als solchen und nicht von den einzelnen Betriebsratsmitgliedern handelt. Es liegt nahe, den § 53 Abs. 1 daher auch auf die Jugendvertretung als solche (§ 20 Abs. 2 Satz 1) zu beziehen. Selbst wenn man aber den § 53 Abs. 1 auch auf die Mitglieder des Betriebsrats und die einzelnen Jugendvertreter bezieht, so kann von einer Störung oder Hinderung in der Ausübung der Tätigkeit als Betriebsrat oder als Jugendvertreter nur dann gesprochen werden, wenn das Betriebsratsamt oder die dem Betriebsrat insoweit gleichgestellten Ämter bestehen. Dieses Amt geht aber durch Kündigung des Arbeitsverhältnisses verloren, weil das Arbeitsverhältnis die notwendige Grundlage auch aller



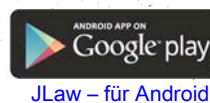
-8-

betriebsverfassungsrechtlichen Rechte der Arbeitnehmer ist. Als eine Beschränkung, Störung oder Behinderung in der Ausübung solcher Rechte kann es daher nicht angesehen werden, wenn durch eine ordnungsmäßige Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Grundlage der Rechtsstellung im Betrieb überhaupt entfällt. Das wird deutlich, wenn es sich um ein Arbeitsverhältnis auf Zeit handelt. Hier erlischt das Amt mit dem Ablauf der Zeit. Die Vereinbarung eines solchen Arbeitsverhältnisses auf Zeit kann daher nicht als Störung angesehen werden. Nicht anders aber verhält es sich, wenn die ordnungsmäßige Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch Zeitablauf, sondern durch eine Kündigung erfolgt, denn die rechtswirksame Kündigung gestaltet das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit um in ein solches auf bestimmte Zeit, das mit dem Ablauf der Kündigungsfrist endet. Es macht eben das Vorrecht des Betriebsrats aus, daß sein Amt allgemein- und nicht nur seine Tätigkeit - nach § 13 KSchG durch Sicherung der Fortdauer des Arbeitsverhältnisses geschützt wird, während für andere Arbeitnehmer, auch für die Jugendvertreter, ein besonderer Kündigungsschutz des Amtes durch Sicherung der Fortdauer des Arbeitsverhältnisses nicht gegeben ist, ihre betriebsverfassungsrechtlichen Rechte vielmehr von der arbeitsvertraglichen Grundlage abhängig sind (so schon RAG in ARS 8, 385 mit zustimmender Anm. von Flatow). Angesichts des völlig ausreichenden und weitgehenden Kündigungsschutzes der Betriebsratsmitglieder nach § 13 KSchG und nach § 53 Abs. 2 BetrVG würde es zu Verwirrung und Unklarheiten führen, auch die Kündigung von Betriebsratsmitgliedern noch unter dem Gesichtspunkt der Störung oder Behinderung nach § 53 Abs. 1 einer Prüfung zu unterziehen. Die gleiche Rechtslage muß aber für die im § 20 bezeichneten Jugendvertreter gelten. Sie sind im Rahmen des § 53 BetrVG völlig den Betriebsratsmitgliedern gleichgestellt. So wenig sich für Betriebsratsmitglieder aus dem Störungs- und Behinderungsverbot des § 53 Abs. 1 BetrVG ein Kündigungsschutz ergibt, so wenig kann daraus ein besonderer Kündigungsschutz der Jugendvertreter hergeleitet werden.

-9-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Danach richtet sich der Kündigungsschutz des Klägers als Jugendvertreter im vorliegenden Falle ausschließlich nach dem Kündigungsschutzgesetz oder den etwaigen aus allgemeinen Rechtsgrundsätzen (§§ 138, 242 BGB) zu entwickelnden Kündigungsschutzbestimmungen für Arbeitnehmer, die nicht unter den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes fallen. Ob und inwieweit nach solchen allgemeinen Bestimmungen ein Kündigungsschutz sich ergibt, braucht hier nicht geprüft zu werden, denn der Kläger fällt streitlos unter das Kündigungsschutzgesetz. Nach § 1 Abs. 2 KSchG ist eine Kündigung dann nicht sozial ungerechtfertigt, wenn sie durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist. Der Kläger hat nicht bestritten, daß eine Betriebseinschränkung notwendig war, jedoch vorgetragen, daß zum mindesten ein Teil der Entlassungen, darunter auch seine Kündigung, hätten vermieden werden können, wenn die im Betrieb geleisteten Überstunden abgebaut worden wären. Es kann dahingestellt bleiben, inwieweit es sich hier um eine nachprüfbare unternehmerische Entscheidung handelt, denn das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsverletzung festgestellt, daß ein Abbau der Überstunden sich im Betriebe der Beklagten nicht durchführen ließ.

Nach § 1 Abs. 3 KSchG hat der Arbeitgeber jedoch auch bei Kündigungen, die durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt sind, die Auswahl des Arbeitnehmers nach sozialen Gesichtspunkten ausreichend zu berücksichtigen. Dabei ist auch dem Umstand Beachtung zu schenken, daß der Kläger Jugendvertreter war. Denn unter sozialen Gesichtspunkten im Sinne des § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG sind nicht nur solche zu verstehen, die die persönlichen Verhältnisse des Klägers betreffen, sondern in einem weiteren Sinne alle Umstände, die im allgemeinen sozialen Interesse der Arbeitnehmer und der Belegschaften von Bedeutung sind. Daher muß, wie das Landesarbeitsgericht nicht verkannt hat, die Tatsache, daß der Gekündigte Jugendvertreter ist, bei der Aus-



-10-

wahl der zu kündigenden Arbeitnehmer nach sozialen Gesichtspunkten mit berücksichtigt werden. Dagegen konnte der Auffassung des Revisionsklägers nicht beigetreten werden, daß notwendig diejenigen Arbeitnehmer, die nicht unter den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes fallen, bei der Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten immer zurücktreten müssen. Eine solche Unterscheidung ist dem Gesetz fremd.

Ob die Beklagte gegen den Grundsatz der Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten verstoßen hat, muß aber dahingestellt bleiben, denn die nach § 1 ArbZ. 3 Satz 1 aaO vorgeschriebene Auswahl gilt dann nicht, wenn betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige berechnete betriebliche Bedürfnisse die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer bestimmter Arbeitnehmer bedingen und damit der Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten entgegenstehen. Danach ist es aber durch betriebliche Bedürfnisse gerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber unter den Arbeitnehmern zunächst denjenigen zur Kündigung auswählt, der für den Produktionsprozeß am ehesten entbehrlich ist und bei erheblichen Leistungsunterschieden zunächst den Leistungsschwächeren entläßt. Hierzu hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, daß die Beklagte in der Betreuung der wertvollen Maschinenanlagen und wegen der Gefährlichkeit von Schäden in den Rohrleitungen ständig ein erhebliches Risiko laufe und daher ein berechtigtes wirtschaftliches und betriebliches Interesse daran habe, vor allem in der Hauptschlosserei hochqualifizierte und schnell arbeitende Kräfte einzusetzen, daß es ihr daher nicht zugemutet werden könne, die hochqualifizierten Schlosser K. i und G. vor dem Kläger zu entlassen. Das Landesarbeitsgericht hat weiter festgestellt, daß der Kläger wegen seiner Langsamkeit und geringen Wendigkeit überhaupt nur in der Papierschlosserei, aber nicht in der Hauptschlosserei eingesetzt werden könne und daher insoweit ein entscheidender Leistungsunterschied bestehe, als die vom Kläger bezeichneten Schlosser K. i und G. im ganzen Betrieb uneingeschränkt als Schlosser verwend-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



-11-

-11-

bar seien, während sich die Verwendungsfähigkeit des Klägers auf die Papierschlösserei beschränke. Dem Landesarbeitsgericht ist bei diesen Feststellungen und ihrer Würdigung kein Verstoß gegen Denkgesetze oder anerkannte Auslegungsregeln unterlaufen.

Daher war die Revision zurückzuweisen.

gez. Nipperdey

Dr. Poelmann

Dr. König

Elisabeth Meissner Dr. Hautmann

