

Für das Nachschlagewerk! nein
Für die Sammlung! nein
Für die Fachpresse! nein

Gesetz: § 1 KSchG

Leitsätze:

K e i n e .

Aktenzeichen: 2 AZR 307/55

Urteil des BAG vom 28. März 1957

LAG Stuttgart



Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 28. März 1957
gez. Weinrich,
Regierungssekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 28. März 1957 durch die Bundesrichter Dr. Berger, Professor Dr. Dr. Boldt und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Frey und Dr. Jüttner für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Stuttgart, III. Kammer, vom 18. April 1955 - III Sa 206/54 - aufgehoben und die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

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:

Die jetzt 36 Jahre alte Klägerin ist verheiratet und hat zwei Kinder von jetzt 9 und 11 Jahren. Ihr Mann, der wegen einer Hirnverletzung als zu 100 % Schwerbeschädigter anerkannt ist, bezog im Jahre 1955 eine monatliche Versorgungsrente von 175,-- DM. Die Klägerin trat im Oktober 1951 bei der Beklagten als Hilfsarbeiterin ein, um die Abtragung eines Darlehens von 1.500,-- DM zu erleichtern, das ihr bei der Beklagten ebenfalls tätiger Schwiegervater zum Bau eines Wohnhauses aufgenommen hatte.

Das Darlehen ist im März 1952 getilgt worden, doch blieb die Klägerin weiter bei der Beklagten beschäftigt. Am 16. Juli 1954 wurde ihr zusammen mit sechzehn weiteren Betriebsangehörigen ordentlich gekündigt. Als Grund wurden Rationalisierungsmaßnahmen und Absatzschwierigkeiten angegeben.

Auf die Klage der Klägerin hat das Arbeitsgericht festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst sei; es hat zugleich auf den "hilfsweise" gestellten Antrag der Klägerin das Arbeitsverhältnis aufgelöst und die Beklagte verurteilt, an die Klägerin eine Abfindung von 750,-- DM zu zahlen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision bekämpft die Beklagte das Urteil des Landesarbeitsgerichts, während die Klägerin bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Das Landesarbeitsgericht geht in Übereinstimmung mit den Erklärungen der Parteien davon aus, daß die Kündigung betriebsbedingt gewesen sei. Trotzdem sei sie aber nicht gerechtfertigt, da bei Abwägung der wirtschaftlichen Verhältnisse des Betriebs und der sozialen Lage der Klägerin die Waage sich zu Gunsten der letzteren neige. Zwar sei die Klägerin keinesfalls eine gute Arbeiterin gewesen; die Leistungen der Arbeiterinnen, die bei alleiniger Berücksichtigung der sozialen Seite von der Beklagten hätten entlassen werden müssen, seien weit



besser gewesen als die der Klägerin. Die Beklagte habe aber Arbeiterinnen behalten, die jünger und in besseren wirtschaftlichen Verhältnissen seien als die Klägerin und die von der Kündigung nicht so hart betroffen würden wie diese. Bei ungewöhnlicher Diskrepanz zwischen sozialen Gesichtspunkten und betrieblichen Bedürfnissen sei ein Abweichen von dem sonst zu billigenden Gedanken, daß der Leistungsgrundsatz eine entscheidende Rolle spiele, gerechtfertigt.

Demgegenüber rügt die Revision Verletzung des § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG, da das Landesarbeitsgericht entgegen dem Vortrag der Beklagten nicht berücksichtigt habe, daß betriebliche Bedürfnisse die Weiterbeschäftigung der vom Landesarbeitsgericht erwähnten Arbeiterinnen gefordert hätten. Diese Rüge ist berechtigt. Nach § 1 Abs. 2 KSchG ist eine Kündigung dann sozial ungerechtfertigt, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist. Eine Kündigung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen ist gemäß § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG trotzdem sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat. Nur dann, wenn betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige berechnete betriebliche Bedürfnisse die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer bestimmter Arbeitnehmer bedingen und damit der Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten entgegenstehen, müssen letztere gemäß § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG gegenüber den betrieblichen Bedürfnissen endgültig zurücktreten. Liegen diese Voraussetzungen vor, so ist die ausgesprochene Kündigung also nicht sozialwidrig. Aus diesen Bestimmungen ergibt sich somit, wie der Senat bereits in einer Entscheidung vom 13. Dezember 1956 - 2 AZR 353/54 - ausgeführt hat, daß zwar grundsätzlich die sozialen und die wirtschaftlichen Gesichtspunkte sorgfältig gegeneinander abgewogen werden müssen, daß aber andererseits bei dieser Abwägung re-



gelmäßig letzten Endes die betrieblichen Bedürfnisse das größere Gewicht als die sozialen Gesichtspunkte dann haben, wenn sie aus betrieblichen Gründen die Weiterbeschäftigung von bestimmten Arbeitnehmern bedingen; in diesem Fall kommt es nicht mehr darauf an, ob die sozialen Verhältnisse der für den Betrieb unentbehrlichen Arbeitnehmer günstiger sind als die des gekündigten Arbeitnehmers. Maßgebend für diese Regelung, die dem Ergebnis der sogen. Hattenheimer Verhandlungen der Sozialpartner entspricht, war der Gesichtspunkt, daß es durch die betrieblichen Bedürfnisse gerechtfertigt sei, wenn der Arbeitgeber den Hilfsarbeiter vor dem Facharbeiter, unter den Facharbeitern zunächst denjenigen, der für den Produktionsprozeß am ehesten entbehrlich sei, und bei erheblichen Leistungsunterschieden zunächst den Leistungsschwächsten entlasse (Regierungsbegründung zum KSchG, Drucks. Nr. 2090 des Deutschen Bundestages, 1. Wahlperiode 1949 S. 12). Liegen derartige Voraussetzungen vor, so kann der gekündigte Arbeitnehmer nicht mehr mit dem Einwand gehört werden, daß die Kündigung im Ergebnis für ihn doch eine unbillige Härte darstelle (Herschel-Steinmann, KSchG, 3. Aufl., § 1 Anm. 43). Daß die Voraussetzungen des § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG gegeben sind, muß der Arbeitgeber beweisen.

Das Landesarbeitsgericht hat nun zwar ohne Rechtsirrtum festgestellt, daß die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt sei und daß die Beklagte bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers, der Klägerin, soziale Gesichtspunkte nicht ausreichend berücksichtigt habe. Die Beklagte hat aber ausdrücklich behauptet, worauf das Landesarbeitsgericht auch selbst hinweist, daß betriebliche Bedürfnisse die Weiterbeschäftigung der anstelle der Klägerin gegebenenfalls zu kündigenden Arbeiterinnen bedingt hätten. Dieser Frage ist das Landesarbeitsgericht jedoch nicht nachgegangen. Es hat vielmehr vorrangig auf die soziale Lage der Klägerin abgestellt und diese mit den sozialen Verhältnissen der übrigen, für eine Kündigung gegebenenfalls in Betracht kommenden Arbeiterinnen verglichen. Hieraus hat es den Schluß gezo-



- 5 -

gen, daß, auch wenn die Klägerin leistungsschwächer gewesen sei als die übrigen Arbeitnehmer, doch das soziale Element gegenüber dem betrieblichen überwiegen müsse. Das Landesarbeitsgericht hätte aber klären müssen, ob die Behauptung der Beklagten, daß die übrigen weiterbeschäftigten Arbeitnehmerinnen Fachkräfte und Nachwuchskräfte seien, und ob die daraus gezogene Schlußfolgerung, daß der Betrieb nach seiner besonderen Lage diese Arbeitnehmerinnen aus den bezeichneten Gründen nicht entbehren kann, berechtigt sind. Da diese Prüfung nicht vorgenommen worden ist, muß das Urteil aufgehoben und die Sache zwecks Nachholung dieser Prüfung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden, ohne daß es eines Eingehens auf die übrigen von der Revision erhobenen Rügen bedarf.

gez. Dr. Boldt
zugleich für den erkrank-
ten Bundesrichter Dr. Berger

Wichmann

Dr.Erich Frey

Dr. Hans Jüttner



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)