

Aktenzeichen: 2 AZR 527/89

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 13. Juni 1990
- 2 AZR 527/89 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 24. Januar 1989
Stuttgart - 1 Ca 6692/88 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 14. April 1989
Baden-Württemberg - 1 Sa 2/89 -

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

Entscheidungsstichwort:

Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Krankheit; ZPO § 138

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Negative Gesundheitsprognose - prozessuale Mitwirkungs-
pflicht des Arbeitnehmer (vgl. Senatsurteil vom 6. September
1989 - 2 AZR 19/89 - EzA § 1 KSchG Krankheit Nr. 26).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 527/89

1 Sa 2/89 Baden-Württemberg

Verkündet am
13. Juni 1990

Im Namen des Volkes!

Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 13. Juni 1990 durch den
Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst



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



- 2 -

und Dr. Ascheid sowie die ehrenamtlichen Richter Mauer und Dr. Wolter für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 14. April 1989 - 1 Sa 2/89 - aufgehoben.
2. Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Der am 21. Januar 1944 geborene, verheiratete und drei Kindern unterhaltspflichtige Kläger war in dem Automobilwerk der Beklagten seit dem 1. Oktober 1973 beschäftigt, zuletzt als Kontrolleur bei einem Stundenlohn von 21,56 DM brutto. Er war von Beginn seines Arbeitsverhältnisses an wiederholt arbeitsunfähig krank. Seit dem Jahre 1973 hatte er folgende krankheitsbedingte Fehlzeiten:

	Arbeitstage		
<u>1973</u>			
12.12.-21.12.	8	=	12,1 %
<u>1974</u>			
26.04.-02.05.	6		
28.08.-09.09.	8		
	<u>14</u>		5,7 %
<u>1975</u>			
20.01.-14.02.	20		
09.06.-27.06.	14		
21.08.-05.09.	12		
07.11.-14.11.	6		
	<u>52</u>		21,2 %



- 3 -

1976

12.02.-06.03.	17
27.04.-08.05.	9
29.06.-16.07.	14
08.10.-22.10.	11

51 = 20,4 %

1977

07.02.-25.02.	15
21.04.-07.05.	12
31.08.-24.09.	18

45 = 18,1 %

1978

06.02.-10.03.	25
04.08.-19.08.	11
14.09.	1
27.09.-03.11.	27

64 = 25,8 %

1979

08.02.-02.03.	17
02.07.-27.07.	20
01.10.-12.10.	10

47 = 19 %

1980

01.02.-22.02.	16
11.03.	1
14.04.-10.05.	19
09.06.	1
10.09.-07.10.	20
17.12.	1

58 = 23,3 %

1981

27.01.-06.02	9
10.02.-21.02.	9
04.06.-13.06.	6
17.08.	1
18.08.-20.09.	22
23.11.-12.12.	15

62 = 24,9 %

1982

19.02.-06.03.	11
24.03.-02.04.	8
23.04.	1
26.05.-09.06.	10



- 4 -

10.06.-17.06.	4*
26.08.-31.08.	5*
13.11.-26.11.	9

48

19,3 %

1983

25.01.-18.02.	19
29.04.-21.05.	15
29.08.-16.09.	15
13.10.-21.10.	7

56

22,4 %

1984

20.02.-27.02.	6
03.03.-05.04.	24
06.04.-24.06.	11*
11.09.-15.10.	25*
17.11.-19.11.	1

67

27 %

1985

14.01.-01.02.	15
19.04.-10.05.	15
20.05.	1
29.07.-19.08.	16
30.08.-05.09.	5
11.09.-13.09.	3
05.11.-02.12.	19

74

Schulter-Arm-Syndrom
grippaler Infekt
akute Gastritis
akute Gastritis
Abdominalbeschwerden
Abdomen, unklares
Pharyngitis, Otitis Media,
Tubenkatarrh

30 %

1986

18.01.-31.01.	10
17.02.-12.03.	18
12.05.-08.06.	18
04.07.-27.07.	16
22.09.-03.10.	10
31.10.	1
03.12.-13.12.	8

81

Lumbalsyndrom
Schiefhals, grip. Infekt
Tracheobronchitis,
Gastroenteritis
Zystopyelitis rechts
Schulter-Arm-Syndrom
Pyelonephritis

32,8 %

1987

29.01.-26.02.	21
27.02.-05.03.	5*
16.03.-27.03.	10

10.04.-08.05.	18
---------------	----

25.06.-26.06.	2
10.08.-04.09.	20

Kur und
einwöchige Schonzeit
Sinusitis maxillaris,
sinusitis frontalis
09.04.-01.05. fieberhafter
Infekt, Zustand der
Cholecystektomie
Gastroenteritis
Gastroenteritis, Verdacht auf
Pankreatitis



- 5 -

05.10.-18.10.	10	Gastroenteritis, Spastisches Kolon
19.10.-26.10.	6*	Gastroenteritis, Spastisches Kolon
02.11.	1*	Spastisches Kolon
03.12.-18.12.	12	Akute Pharyngitis, Otitis media
	--- 105	= 42,3 %
1988		
10.02.-04.03.	18	Gonarthrose links
19.04.-27.05.	27	Radikulitis VA
09.08.-28.08.	14	Zystitis
	--- 59	= 35,5 %

* = Lohnfortzahlungsfrei

Im Jahre 1987 entfielen 26 dieser Arbeitstage auf einen Kur-aufenthalt. Zumindest in der Zeit von 1985 bis 1988 waren die Erkrankungen nicht auf Unfälle zurückzuführen. Reine Lohnkosten (ohne Nebenkosten für Sondervergütung, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Vermögensbildung und Arbeitgeberanteil für die Sozialversicherung) für die krankheitsbedingten Fehltage der Jahre 1985 bis 1988 (die Kur eingeschlossen) entstanden in Höhe von 53.022,30 DM.

Die Beklagte leitete mit Schreiben vom 16. September 1988 das Anhörungsverfahren zu einer beabsichtigten ordentlichen Kündigung ein. Den dem Anhörungsschreiben beigefügten Jahresaufstellungen konnte die Summe sowie die zeitliche Verteilung der krankheitsbedingten Fehlzeiten pro Jahr, die Höhe der Lohnfortzahlungskosten, der Lohnnebenkosten und die Summe der Gesamtkosten entnommen werden. Der Betriebsrat widersprach der Kündigung am 6. Oktober 1988.



- 6 -

Mit Schreiben vom 11. Oktober 1988, dem Kläger am 14. Oktober 1988 zugegangen, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 30. Juni 1989.

Gegen diese Kündigung hat sich der Kläger mit der vorliegenden Klage gewandt. Er hat vorgetragen, der Betriebsrat sei nicht ordnungsgemäß gehört worden, weil die Beklagte ihn im Hinblick auf die wirtschaftliche Belastung und die Störungen des Betriebsablaufes nicht in ausreichendem Maße unterrichtet habe. Er hat ferner geltend gemacht, die Kündigung sei sozial ungerechtfertigt. Aus der Art der bisherigen Erkrankungen könne nicht gefolgert werden, er werde auch in Zukunft in erheblichem Maße arbeitsunfähig erkranken. Zum Beweis dafür hat er sich auf das Zeugnis seines Hausarztes berufen und diesen von der ärztlichen Schweigepflicht entbunden. Er hat der Beklagten weiter vorgehalten, sie habe keine schwerwiegenden betrieblichen oder wirtschaftlichen Störungen dargetan; allein die Belastung mit Lohnfortzahlungskosten stelle keine unzumutbare betriebliche Beeinträchtigung dar.

Der Kläger hat beantragt

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die von der Beklagten am 11. Oktober 1988 ausgesprochene ordentliche Kündigung zum 30. Juni 1989 nicht aufgelöst worden ist, sondern über diesen Zeitpunkt unverändert fortbesteht;
2. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger zu den bisherigen Arbeitsbedingungen als Kontrolleur bis zum rechtskräftigen Abschluß des Kündigungsschutzprozesses weiterzubeschäftigen.



- 7 -

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, die häufigen Fehlzeiten in der Vergangenheit sowie die Art der Erkrankungen sprächen für ein entsprechendes Erscheinungsbild in der Zukunft. Der Kläger habe diese Vermutung durch seinen Vortrag nicht entkräftet. Trotz Umsetzung des Klägers auf einen mit geringeren körperlichen Beanspruchungen verbundenen Arbeitsplatz im November 1984 seien seine Fehlzeiten nicht gesunken, sondern noch angestiegen.

Die durch die Fehlzeiten entstandenen sehr hohen Lohnfortzahlungskosten hätten zu einer unzumutbaren Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen geführt. Der durchschnittliche Krankenstand in der Kostenstelle des Klägers habe im Jahre 1987 nur 7,6 % betragen.

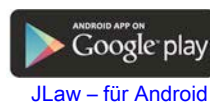
Zur Vermeidung von betrieblichen Störungen im Produktionsablauf seien Umsetzungsmaßnahmen und Mehrarbeit erforderlich gewesen, die zusätzliche Lohnkosten bei Produktivitätsverlust verursacht hätten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen.

Mit seiner Berufung hat der Kläger den Feststellungsantrag aufrechterhalten und die Verurteilung der Beklagten zu seiner Weiterbeschäftigung nur noch für den Fall seines Obsiegens mit dem Feststellungsantrag begehrt.



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



Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine in der Berufungsinstanz gestellten Anträge weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Berufungsgericht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat die Kündigung für sozial gerechtfertigt erachtet und dies im wesentlichen wie folgt begründet. Bei Ausspruch der Kündigung sei die Gesundheitsprognose für den Kläger negativ gewesen. Seine festgestellten krankheitsbedingten Fehlzeiten seit dem Jahre 1975, insbesondere aber in den letzten drei Jahren hätten die Besorgnis gerechtfertigt, daß auch in Zukunft in ähnlichem Umfang krankheitsbedingte Fehlzeiten anfallen würden. Die Fehlzeiten wiesen eine zunehmende Tendenz auf. Für die Prognose habe es nicht der Einholung einer ärztlichen Begutachtung bedurft, da der Kläger keinerlei Umstände dargetan habe, aus denen sich zukünftig weniger einschneidende krankheitsbedingte Fehlzeiten ergeben würden. Die Beklagte müsse nicht beweisen, daß die krankheitsbedingten Ausfallzeiten des Klägers in der Zukunft das gleiche Ausmaß annehmen würden wie in der Vergangenheit. Sie müsse nur die ernste Besorgnis zukünftiger, außergewöhnlich hoher und häufiger krankheitsbedingter Ausfallzeiten des Klägers nachvollziehbar darlegen und begründen. Das habe sie unter Hinweis auf die gesundheitliche Entwicklung des Klägers in den zurückliegenden 15 Jahren in nachvollziehbarer

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



- 9 -

Weise getan. Trotz Befreiung von der ärztlichen Schweigepflicht hätte eine gutachterliche Stellungnahme des Hausarztes nur und erst dann in Betracht kommen können, wenn der Kläger Tatsachen vorgetragen hätte, die Zweifel an der negativen Gesundheitsprognose begründet hätten. Der Hinweis auf die unterschiedlichen Krankheitsursachen und die Kur habe nicht ausgereicht, ersteres belege gerade die gesundheitliche Anfälligkeit des Klägers, letzteres zeige, auch eine Kur habe den Gesundheitszustand des Klägers nicht nachhaltig bessern können.

Die Beklagte sei mit den entstandenen Lohnfortzahlungskosten wirtschaftlich unzumutbar hoch belastet gewesen. Außergewöhnlich hohe Lohnfortzahlungskosten, die über den vom Arbeitgeber im Jahr hinzunehmenden Betrag für sechs Wochen hinaus gingen, könnten für sich allein schon zu einer unzumutbaren hohen wirtschaftlichen Belastung führen. Hierbei sei allein auf die Kosten des Arbeitsverhältnisses abzustellen. Im Hinblick auf die negative Gesundheitsprognose habe die Beklagte mit entsprechenden wirtschaftlichen Belastungen auch in Zukunft rechnen müssen.

Die Interessenabwägung falle auch bei Berücksichtigung des Alters des Klägers und seiner Unterhaltspflichten gegenüber seinen drei Kindern zu seinen Ungunsten aus, da er in einem Zeitraum von 14 Jahren in insgesamt 71 Fällen 869 Arbeitstage ausgefallen sei und mit entsprechenden Fehlzeiten auch in Zukunft zu rechnen gewesen sei.

II. Dieser Würdigung kann nicht in vollem Umfang gefolgt werden.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 -

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. zuletzt Senatsurteile vom 16. Februar 1989 - 2 AZR 299/88 - EzA § 1 KSchG Krankheit Nr. 25, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt, sowie vom 6. September 1989 - 2 AZR 19/89 - EzA § 1 KSchG Krankheit Nr. 26) ist die Sozialwidrigkeit einer wegen häufiger Erkrankungen ausgesprochenen ordentlichen Kündigung des Arbeitgebers in drei Stufen zu prüfen. Zunächst ist eine negative Prognose hinsichtlich des voraussichtlichen Gesundheitszustandes erforderlich. Die entstandenen und prognostizierten Fehlzeiten müssen zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen führen. In der dritten Stufe, bei der Interessenabwägung, ist dann zu prüfen, ob die erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen zu einer unzumutbaren Belastung des Arbeitgebers führt.

2. Bereits die Ausführungen des Berufungsgerichts zur negativen Gesundheitsprognose halten der revisionsrechtlichen Nachprüfung nicht stand.

a) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. zuletzt Senatsurteil vom 6. September 1989 - 2 AZR 19/89 - EzA § 1 KSchG Krankheit Nr. 26, zu B I 1 der Gründe) können häufige Kurzerkrankungen in der Vergangenheit für ein entsprechendes Erscheinungsbild in der Zukunft sprechen. Dann darf der Arbeitgeber sich zunächst darauf beschränken, die Indizwirkung entfaltenden Fehlzeiten in der Vergangenheit darzulegen.



Daraufhin muß der Arbeitnehmer gemäß § 138 Abs. 2 ZPO dar-
tun, weshalb mit einer baldigen Genesung zu rechnen sei. Dieser
prozessualen Mitwirkungspflicht genügt er bei unzureichender
ärztlicher Aufklärung oder Kenntnis von seinem Gesundheitszustand
schon dann, wenn er die Behauptung des Arbeitgebers bestreitet
und die ihn behandelnden Ärzte von der Schweigepflicht entbindet,
soweit darin die durch Auslegung seines Vortrags unter Berück-
sichtigung von § 139 ZPO zu ermittelnde Darstellung liegt, die
Ärzte hätten die künftige gesundheitliche Entwicklung ihm gegen-
über positiv beurteilt. Unsubstantiiert ist die Einlassung des
Arbeitnehmers nur dann, wenn die "Berufung auf die behandelnden
Ärzte" erkennen läßt, daß auch er sich erst noch durch deren
Zeugnis die noch fehlende Kenntnis über den weiteren Verlauf
seiner Erkrankungen verschaffen will.

Zur Klärung, ob durch diese Art des Bestreitens durch den
Arbeitnehmer die sich möglicherweise aus dem schlüssigen Vortrag
des Arbeitgebers zur negativen Prognose ergebende Indizwirkung
erschüttert werden kann, wird es regelmäßig erforderlich sein,
den behandelnden Arzt als sachverständigen Zeugen (§ 414 ZPO) zu
vernehmen, oder von ihm nach § 377 Abs. 3 und 4 ZPO eine schrift-
liche Zeugenaussage einzuholen. Nur so wird zu klären sein, ob
ernsthaft die Möglichkeit eines von der bisherigen Entwicklung
abweichenden anderen Geschehensablaufes (geringere Krankheitsan-
fälligkeit) zu erwägen ist.

Trägt der Arbeitnehmer selbst konkrete Umstände für seine
Beschwerden und deren Ausheilung oder Abklingen vor, so müssen



diese geeignet sein, die Indizwirkung der bisherigen Fehlzeiten zu erschüttern; er muß jedoch nicht den Gegenbeweis führen, daß nicht mit weiteren häufigen Erkrankungen zu rechnen sei.

b) Von diesen Grundsätzen ist das Berufungsgericht abgewichen.

aa) Im vorliegenden Fall sind die nicht auf Betriebsunfällen beruhenden krankheitsbedingten Fehlzeiten des Klägers, ihre jeweilige Dauer und ihre Ursache, soweit sie der Kläger mitgeteilt hat, unstreitig. Dies sind in erster Linie die für die Rechtfertigung der Besorgnis künftiger Erkrankungen maßgebenden Anhaltspunkte. Bei der Bewertung, ob diese Umstände ausreichen, die Annahme künftiger erheblicher Fehlzeiten zu rechtfertigen, steht dem Tatrichter im Rahmen der §§ 144, 286 ZPO ein Ermessensspielraum zu. In der Revisionsinstanz kann nur nachgeprüft werden, ob dieser Ermessensspielraum für die aus Fehlzeiten abgeleitete Prognose eingehalten worden ist (Senatsurteil vom 26. Mai 1977 - 2 AZR 201/76 - AP Nr. 14 zu § 102 BetrVG 1972, zu II 3 c und d der Gründe).

Das Berufungsgericht hat sämtliche von der Beklagten vorgebrachten Fehlzeiten für eine Prognose als geeignet angesehen. Seine Würdigung, die außerordentlich hohen krankheitsbedingten Fehlzeiten der letzten 14 Jahre, die auf einer Vielzahl unterschiedlicher Erkrankungen beruhten, rechtfertigte die Besorgnis entsprechender Ausfallzeiten in der Zukunft, hält sich in dem ihm zustehenden Rahmen der tatrichterlichen Würdigung nach § 286 ZPO.



- 13 -

bb) Der weiteren Würdigung, diese Prognose werde durch den Vortrag des Klägers nicht erschüttert, kann jedoch nicht gefolgt werden.

Der Kläger hat vorgetragen, seine Erkrankungen in der Vergangenheit rechtfertigten nicht die Besorgnis entsprechender Fehlzeiten in der Zukunft. Gerade die im Jahre 1987 gehäuft angefallenen Magen-Darm-Erkrankungen seien im folgenden Jahr nicht mehr aufgetreten. Hierfür hat er sich auf das Zeugnis seines Hausarztes berufen und ihn von der ärztlichen Schweigepflicht entbunden.

Damit hat der Kläger nach den vorstehend wiedergegebenen Grundsätzen des Bundesarbeitsgerichts seiner prozessualen Mitwirkungspflicht zu substantiiertem Bestreiten genügt. Als einem in der Automobilindustrie tätigen Fertigungskontrolleur fehlen ihm die Fachkenntnisse für eine eigene Beurteilung seines Gesundheitszustandes. Anhaltspunkte dafür, daß sein Hausarzt ihm gegenüber die künftige gesundheitliche Entwicklung noch nicht positiv beurteilt hat und er sich durch dessen Zeugnis erst noch die fehlende Kenntnis von dem weiteren Verlauf seiner Krankheiten verschaffen will, sind nicht ersichtlich. Anders als in dem der Senatsentscheidung vom 6. September 1989 - 2 AZR 19/89 - (aa0) zugrundeliegenden Fall hat der Kläger seinen Hausarzt nicht lediglich für die Ursachen der in den Jahren 1985 bis 1988 angefallenen Fehlzeiten, sondern ausdrücklich für seinen Vortrag, diese Erkrankungen ließen keine entsprechenden Ausfallzeiten in der Zukunft befürchten, als Zeugen benannt.



Das Berufungsgericht hätte deshalb zur Klärung, ob durch das Bestreiten des Klägers die Indizwirkung der früheren Fehlzeiten erschüttert wird, den behandelnden Arzt als sachverständigen Zeugen (§ 414 ZPO) vernehmen oder nach § 377 Abs. 3 und 4 ZPO eine schriftliche Zeugenerklärung einholen müssen.

III. Diese unzutreffende Würdigung des Berufungsgerichts zur negativen Gesundheitsprognose macht die Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Berufungsgericht erforderlich (§ 565 Abs. 1 ZPO). Der Rechtsstreit ist nach dem bisherigen Sach- und Streitstand nicht zur Endentscheidung reif.

1. Das Berufungsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, allein die zu erwartende wirtschaftliche Belastung der Beklagten mit Lohnfortzahlungskosten, die für jährlich jeweils einen Zeitraum von mehr als sechs Wochen aufzuwenden sind, sei ein zur sozialen Rechtfertigung einer Kündigung geeigneter Grund, wobei nur auf die Kosten des Arbeitsverhältnisses abzustellen sei. Entgegen der Ansicht der Revision stellt die Berücksichtigung der Lohnfortzahlungskosten für die Kündigung weder einen Wertungswiderspruch zu den gesetzlichen Bestimmungen über die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall noch einen Verstoß gegen das Maßregelungsverbot des § 612 a BGB dar. Dies hat der Senat in dem Urteil vom 16. Februar 1989 (aaO, zu B III der Gründe) mit eingehender Begründung entschieden.

Wie der Senat in dem vorbezeichneten Urteil weiter klargestellt hat (aaO, zu B I 3 b bb der Gründe), können Lohnfortzah-



lungskosten als erhebliche wirtschaftliche Belastung des Arbeitgebers angesehen werden und nicht nur in Verbindung mit Betriebsablaufstörungen zu einer unzumutbaren Belastung für den Arbeitgeber führen.

Hieraus folgt, daß der Klage nicht ohne Rücksicht darauf stattgegeben werden kann, ob im Zeitpunkt der Kündigung krankheitsbedingte Ausfälle des Klägers im Umfang der zumindest in den Jahren 1985 bis 1988 aufgetretenen Fehlzeiten zu erwarten waren. Wie bereits ausgeführt, hat das Berufungsgericht den Vortrag der Beklagten zur negativen Gesundheitsprognose rechtsfehlerfrei für schlüssig erachtet. Die danach in Zukunft zu erwartenden Lohnfortzahlungskosten stellen ferner einen zur sozialen Rechtfertigung geeigneten Grund dar. Ob sie auch zu einer unzumutbaren wirtschaftlichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen der Beklagten führen und damit die konkrete Kündigung sozial rechtfertigen, ist im Rahmen der Interessenabwägung unter Berücksichtigung der konkreten Fallumstände zu beurteilen. Gerade in diesem Bereich steht dem Tatrichter ein Beurteilungsspielraum zu. Der Senat kann deshalb nicht den Vortrag der Beklagten zur negativen Gesundheitsprognose als richtig unterstellen und anstelle des Berufungsgerichts entscheiden, ob der Beklagten die nach ihrer Prognose zu erwartenden Lohnfortzahlungskosten weiterhin zuzumuten wären. Selbst wenn aber insoweit zu Gunsten des Klägers entschieden werden könnte, müßte dem weiteren Vortrag der Beklagten zu den Betriebsablaufstörungen nachgegangen werden, den das Berufungsgericht, von seinem zur wirtschaftlichen Belastung der Beklagten eingenommenen Standpunkt aus zu Recht, bisher unberücksichtigt gelassen hat.



2. Der Klage kann auch nicht mit der Begründung stattgegeben werden, die Kündigung sei wegen fehlerhafter Anhörung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam.

Das Berufungsgericht hat die Betriebsratsanhörung für ordnungsgemäß angesehen. Es hat ausgeführt, die Beklagte habe den Betriebsrat so umfassend über den gesamten Kündigungssachverhalt unterrichtet, daß er sich ohne eigene Nachforschungen ein Bild von der Berechtigung oder Nichtberechtigung der beabsichtigten Kündigung habe machen können. Sie habe ihm mit der Übersendung des Anhörungsschreibens und der diesem beigefügten Unterlagen alle ihrem Kenntnisstand entsprechenden Tatsachen mitgeteilt, auf die sie die beabsichtigte Kündigung habe stützen wollen. Diese Würdigung ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden und wird auch von der Revision nicht mehr angegriffen.

Hillebrecht

Triebfürst

zugleich für den durch
Urlaub an der Unter-
schrift verhinderten
Richter Dr. Ascheid

Dr. Wolter

Mauer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)