

Aktenzeichen: 2 AZR 623/01
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 6. Februar 2003
- 2 AZR 623/01 -

I. Arbeitsgericht
Chemnitz

Urteil vom 5. Juli 2000
- 8 Ca 295/00 -

II. Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 12. Juli 2001
- 6 Sa 865/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Sozialauswahl - Betriebszugehörigkeit - "Beschäftigungszeit"

Gesetze:

KSchG § 1 Abs. 3 Satz 1; BAT-O § 19

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



2 AZR 623/01
6 Sa 865/00
Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
6. Februar 2003

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagter, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 6. Februar 2003 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Rost, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bröhl und Schmitz-Scholemann sowie die ehrenamtlichen Richter Thelen und Dr. Fischer für Recht erkannt:

Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 12. Juli 2001 - 6 Sa 865/00 - aufgehoben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Klägerin ist 1952 geboren, verheiratet und gegenüber zwei Kindern unterhaltsverpflichtet. Nach einer Vorbeschäftigung als Lehrerin in C und F ist sie seit dem 1. September 1984 an der B tätig, gegenwärtig als wissenschaftliche Mitarbeiterin. Die B ist eine Einrichtung, die der beklagte Freistaat als Rechtsnachfolger der früheren DDR führt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vorschriften - (BAT-O) vom 10. Dezember 1990 (GMBI. S 234) Anwendung. Die Klägerin erhielt zuletzt Vergütung nach der VergGr. II a BAT-O in Höhe von monatlich 6.095,00 DM bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden.

Mit Bescheid vom 2. Februar 1993 setzte der Beklagte den Beginn der Beschäftigungszeit nach § 19 BAT-O auf den 1. August 1978 fest.

Mit Schreiben vom 27. Dezember 1999 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin zum 30. Juni 2000 und machte betriebliche Gründe geltend.

Nicht gekündigt wurde dem mit der Klägerin unstreitig vergleichbaren Arbeitnehmer Dr. W, der 1953 geboren, ledig und ohne Unterhaltsverpflichtungen ist und seit dem 1. September 1978 bei der B beschäftigt ist.

Mit der Klage macht die Klägerin geltend, unabhängig davon, daß keine dringenden betrieblichen Erfordernisse vorlägen und der Personalrat nicht ordnungsgemäß angehört worden sei, folge die Unwirksamkeit der Kündigung aus § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG. Statt der Klägerin habe Herrn Dr. W gekündigt werden müssen. Als Dauer der Betriebszugehörigkeit müsse im Rahmen der Sozialauswahl die Beschäftigungszeit seit 1978 berücksichtigt werden.



Die Klägerin hat beantragt

1. festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die ordentliche Kündigung des Beklagten vom 27. Dezember 1999 aufgelöst worden ist;
2. den Beklagten zu verurteilen, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluß des Kündigungsrechtsstreits zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als wissenschaftliche Mitarbeiterin weiterzubeschäftigen.

Der Beklagte hat seinen Antrag auf Abweisung der Klage damit begründet, die dringenden betrieblichen Erfordernisse ergäben sich aus dem entsprechenden kw-Vermerk im Stellenplan. Entscheidend sei im Rahmen der Sozialauswahl die Zugehörigkeit zum Betrieb, nicht die Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst. Die Klägerin sei aber erst seit 1984 an der B beschäftigt.

Das Arbeitsgericht hat nach den Klageanträgen erkannt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Bundesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Beklagte weiterhin Abweisung der Klage.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung an das Landesarbeitsgericht.

- I. Der Tatbestand des Berufungsurteils enthält neben den Berufungsanträgen lediglich den Hinweis, daß die Parteien über eine Kündigung streiten. Von einer weiteren Darstellung des Sach- und Streitstandes hat das Berufungsgericht unter Hinweis auf § 543 Abs. 1 ZPO abgesehen. In den Entscheidungsgründen hat sich das Landesarbeitsgericht der Auffassung des Arbeitsgerichts angeschlossen, es komme im Rahmen der Sozialauswahl auf die nach § 19 BAT-O festgesetzte Beschäftigungszeit an. Deshalb sei die Kündigung nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG sozial ungerechtfertigt.
- II. Mit dieser Begründung durfte das Landesarbeitsgericht der Klage nicht stattgeben.



1. Nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG ist eine aus betriebsbedingten Gründen ausgesprochene Kündigung sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat.

a) Bei der Frage der ausreichenden Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte handelt es sich um die Anwendung unbestimmter Rechtsbegriffe, die vom Revisionsgericht nur darauf überprüft werden kann, ob das angefochtene Urteil die Rechtsbegriffe selbst verkannt hat, ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm des § 1 KSchG Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat, ob es alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat und ob es in sich widerspruchsfrei ist (*BAG 2. Dezember 1999 - 2 AZR 757/98 - AP KSchG 1969 § 1 Soziale Auswahl Nr. 45 = EzA KSchG § 1 Soziale Auswahl Nr. 42*).

b) Auch unter Berücksichtigung dieses eingeschränkten Maßstabes verletzt das angefochtene Urteil § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG.

aa) Zu den zu berücksichtigenden sozialen Gesichtspunkten gehören als unverzichtbare Grunddaten stets das Lebensalter, etwaige Unterhaltsverpflichtungen und die Dauer der Betriebszugehörigkeit (*BAG 18. Januar 1990 - 2 AZR 357/89 - BAGE 64, 34; 15. Juni 1989 - 2 AZR 580/88 - BAGE 62, 116*).

bb) Das Berufungsgericht hat - wie die Revision zu Recht geltend macht - den Begriff der nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG zu berücksichtigenden sozialen Gesichtspunkte verkannt, indem es die Betriebszugehörigkeit mit der Beschäftigungszeit iSd. § 19 BAT-O gleichgesetzt hat.

(1) Die Dauer der Betriebszugehörigkeit ist ein betriebsbezogenes Sozialdatum von erheblichem Gewicht. Es verleiht dem Arbeitsplatz besonderen Schutz und wird auch selbst als vom Kündigungsschutzgesetz anerkanntes Rechtsgut betrachtet (*BAG 19. Mai 1993 - 2 AZR 584/92 - BAGE 73, 151*). Denn mit zunehmender Betriebszugehörigkeit wächst im allgemeinen auch der Beitrag, den der Arbeitnehmer zum Wert des Unternehmens leistet. Außerdem nimmt typischer Weise die persönliche Bindung zu, die etwa in einer arbeitsplatzbezogenen Wahl des Wohnortes und der Entwicklung von Freundschaften und Lebensgewohnheiten zum Ausdruck kommen kann. Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses trifft deshalb den langjährig beschäftigten Arbeitnehmer oft besonders hart (*s. aber auch BAG 5. Dezember 2002 - 2 AZR 549/01 - nv., zu*



II 4 der Gründe). Indes ist die Betriebszugehörigkeit als Sozialdatum im Rahmen der Auswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG nicht identisch mit derjenigen Zeitspanne, in der ein Arbeitnehmer in demselben Betrieb arbeitet. Entscheidend ist vielmehr die Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber, auch wenn sie in verschiedenen Betrieben stattfand. Denn auch mit einer nicht allein an den Betrieb anknüpfenden, sondern arbeitgeberbezogenen Bindung sind oft die erwähnten wirtschaftlichen und sozialen Wirkungen verbunden. Insoweit sind die Grundsätze heranzuziehen, die auch die Bemessung der Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG bestimmen (*KR-Etzel 6. Aufl. § 1 KSchG Rn. 646; Stahlhacke/Preis/Vossen-Preis Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis 8. Aufl. Rn. 1095; KDZ-Kittner KSchR 5. Aufl. § 1 KSchG Rn. 470; v. Hoyningen-Huene/Linck KSchG 13. Aufl. § 1 Rn. 467 a*). Für die Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG ist der ununterbrochene rechtliche Bestand des Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber entscheidend (*BAG 16. Februar 1995 - 8 AZR 714/93 - BAGE 79, 193 mwN*). Dabei sind Zeiten eines früheren Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber auf die Wartezeit anzurechnen, wenn das neue Arbeitsverhältnis in engem sachlichen Zusammenhang mit dem früheren steht (*st. Rspr. vgl. zB BAG 20. August 1998 - 2 AZR 83/98 - BAGE 89, 307, zu II 1 der Gründe*).

(2) Das Landesarbeitsgericht hat keine Feststellungen dahingehend getroffen, daß die Klägerin vor ihrer Beschäftigung bei der B in einem Arbeitsverhältnis gestanden hätte, das nach den vorstehenden Grundsätzen berücksichtigungsfähig wäre. Weder ist ersichtlich, daß die Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber stattfand, noch, daß ein enger sachlicher Zusammenhang mit dem 1984 begründeten Arbeitsverhältnis bestand. Ebensowenig ist eine Vereinbarung der Parteien zur Anrechnung der Vorbeschäftigung auf die Betriebszugehörigkeit im hier maßgeblichen Sinne festgestellt.

(3) Auch die Festsetzung der "Beschäftigungszeit" nach § 19 BAT-O erlaubt entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht, sie als den für die Dauer der Betriebszugehörigkeit maßgeblichen Zeitraum anzusehen. In diesem Sinne hat der Senat bereits für die Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG entschieden (*16. März 2000 - 2 AZR 828/98 - AP LPVG Sachsen-Anhalt § 67 Nr. 2 = EzA BPersVG § 108 Nr. 2*). Daran ist auch für § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG festzuhalten, wie die Auslegung von § 19 BAT-O ergibt.

Bereits der Wortlaut des § 19 BAT-O enthält keinen Hinweis darauf, daß die Regelung den gesetzlichen Kündigungsschutz beeinflussen sollte. Sie regelt die Be-



messung der "Beschäftigungszeit" und greift damit nicht den kündigungsschutzrechtlichen Sprachgebrauch auf, sondern knüpft an die im Tarifrecht des öffentlichen Dienstes übliche Terminologie an, die durch Verwendung der Begriffe "Beschäftigungszeit" und "Dienstzeit" die Zuteilung sehr unterschiedlicher tariflicher Ansprüche steuert. Anders als die "Betriebszugehörigkeit" berücksichtigt die "Beschäftigungszeit" auch längere, vom Arbeitnehmer nicht verschuldete Unterbrechungen einer Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber (§ 19 Abs. 1 BAT-O). Für die Zeiten vor dem 1. Januar 1991 enthält § 19 BAT-O außerdem eine Reihe von Übergangsvorschriften, mit denen vereinigungsbedingte Sonderregelungen für die Anerkennung bzw. Nichtanerkennung von Tätigkeitszeiten getroffen werden ohne daß es darauf ankäme, ob diese Zeiten als "Betriebszugehörigkeit" angesehen werden könnten. Schließlich ermöglicht § 19 Abs. 1 Satz 3 BAT-O die Anrechnung auch vom Arbeitnehmer verschuldeter Unterbrechungen, wenn die Nichtanrechnung eine unbillige Härte bedeuten würde. In keiner dieser Regelungen findet sich ein auch nur verdeckter Hinweis oder gar eine Bezugnahme auf § 1 KSchG. Der systematische Zusammenhang der in § 19 BAT-O getroffenen Regelungen erweist, daß es sich bei der "Beschäftigungszeit" iSd. § 19 BAT-O um einen Tarifbegriff handelt, dessen Sinn sich im Zusammenwirken mit anderen Tarifvorschriften entfaltet, aber auch erschöpft: So kann die Beschäftigungszeit sich nach § 27 BAT-O auf die Grundvergütung auswirken, ferner auf die Krankenbezüge (§ 37 BAT-O), die Jubiläumszuwendung (§ 39 BAT-O) sowie auf die Länge der Kündigungsfristen (§ 53 BAT-O) und die Höhe der Abfindung bei Kündigungen wegen Personalabbaus (TV SAbs § 4). Damit sind zwar auch Fragen geregelt, die mit Kündigungen im Zusammenhang stehen. Indes handelt es sich dabei ausschließlich um tarifliche Ansprüche. Insgesamt zeigt sich, daß die nach § 19 BAT-O maßgeblichen Kriterien keine oder nur eine zufällige inhaltliche Verbindung zu den von § 1 Abs. 3 KSchG geschützten Belangen aufweisen.

III. Da sich die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts nicht aus anderen Gründen als richtig darstellt (§ 563 ZPO aF) und der Rechtsstreit in Ermangelung tatsächlicher Feststellungen des Landesarbeitsgerichts auch nicht zur Endentscheidung reif ist (§ 565 Abs. 3 Nr. 1 ZPO aF), muß die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden (§ 565 Abs. 1 ZPO aF).



- 7 -

Bei der erneuten Verhandlung wird das Berufungsgericht die oben niedergelegten Grundsätze zu beachten haben.

Rost

Bröhl

Schmitz-Scholemann

Thelen

Fischer



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)