

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

Gesetz: BGB § 130, §§ 141, 622; KSchG 1969 § 1; HGB §§ 1, 2, 59, 67, 68; Erstes Arbeitsrechtsbereinigungsgesetz vom 14. August 1969 (BGBl. I, 1106) Art. 5 Abs. 2

- Leitsätze:
1. Dem angestellten Leiter eines Hotels, dem die Organisation des Hotelbetriebes obliegt und der dem gesamten Hotelpersonal gegenüber weisungsbefugt ist, geht eine schriftliche Willenserklärung zu, sobald sie dem Buchhalter des Hotels in dem Hotelbetriebe übergeben wird. Dabei spielt es keine Rolle, ob dem Buchhalter eine Empfangsvollmacht erteilt worden ist.
 2. Dies gilt auch dann, wenn sich der Hotelleiter vorübergehend nicht in dem Hotel aufhält, weil er sich für einige Tage in stationäre Krankenhausbehandlung begeben hat.
 3. Gibt der Hotelbuchhalter das ihm ausgehändigte Schriftstück später wieder an die Post zurück, ohne dem Hotelleiter von dem Inhalt Kenntnis zu geben, so ist dies für die Frage des Zugangs ohne Bedeutung.

Aktenzeichen: 5 AZR 510/75

Urteil des BAG vom 13. Oktober 1976

LAG Schleswig-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 510/75

(2) 3 Sa 462/74 Schleswig-Holstein

Verkündet am
13. Oktober 1976

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Oktober 1976 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Seidensticker sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Eck und die ehrenamtliche Richterin Bahr für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 9. Juni 1975 - (2) 3 Sa 462/74 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin trägt die Kosten der Revision.

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)



- 2 -

Tatbestand:

Die Beklagte ist Inhaberin mehrerer Hotels. Im Jahre 1974 unterhielt sie insgesamt 20 Hotelbetriebe. Sie hat ihren Sitz in Wiesbaden, wo sich auch ihre Hauptverwaltung befindet.

Die im Jahre 1927 geborene, kinderlos verheiratete Klägerin war seit dem 14. Mai 1955 bei der Beklagten beschäftigt. Seit Oktober 1968 war sie Verwalterin des der Beklagten gehörenden Hotels "H" in Timmen-
dorfer Strand. Sie erhielt zuletzt ein monatliches Gehalt von etwa 2.130,-- DM. Ihr 80-jähriger Ehemann bezieht eine monatliche Rente von etwa 900,-- DM. Nach dem Tatbestand des Berufungsurteils befand sich die Wohnung der Klägerin in dem Hotelgebäude.

Unter dem 26. Juni 1964 hatten die Parteien einen schriftlichen Arbeitsvertrag geschlossen, dessen § 11 für die Kündigung des Vertrages folgende Regelung enthält:

"Dieser Vertrag kann von den vertrags-
schließenden Parteien im ersten Ver-
tragsjahr, das als Probejahr gilt, 6 Wo-
chen zum Quartalsende, vom 2. - 10.
Dienstjahr zum 1. Oktober oder 1. April
eines Jahres mit einer Frist von drei
Monaten gekündigt werden. Nach dem 10.
Dienstjahr läuft der Vertrag unkündbar
für 5 Jahre weiter. Falls er alsdann
nicht zum Vertragsende mit einer Frist
von 1 Jahr gekündigt wird, verlängert er
sich jeweils um weitere fünf Jahre ..."

Die Beklagte bestätigte der Klägerin mit Schreiben vom 29. Juli 1964, daß auch für diesen Vertrag als Eintrittsdatum der 14. Mai 1955 anzusehen ist.

Da der Betrieb der Hotels "H" eingestellt werden sollte, bat die Beklagte die Klägerin mit Schreiben vom 7. Mai 1974, am Montag, dem 13. Mai 1974, 9.00 Uhr, zu einer Besprechung in ihre Hauptverwaltung nach Wiesbaden zu kommen. Ein Flugzeug nach Frankfurt verließ Lübeck um 6.00 Uhr morgens. Die Klägerin fuhr am Morgen des 13. Mai 1974 erst etwa gegen 7.30 Uhr mit ei-

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



- 3 -

nem Kraftwagen in Begleitung ihres Ehemannes von Timmen-
dorfer Strand ab. Sie suchte in Lübeck ein Krankenhaus auf
und blieb dort für etwa eine Woche in stationärer Behand-
lung. Weder sie noch ihr Ehemann verständigten noch am
selben Tage die Beklagte hiervon. Gegen 15.15 Uhr des 13.
Mai 1974 übergab der Postbote in der Rezeption des Hotels
der Serviererin I ein an die Klägerin gerichtetes Te-
legramm der Beklagten, das Frau I an die Buchhalterin
K weiterleitete. Das Telegramm hatte folgenden
Wortlaut:

"Zur vorsorglichen Wahrung vertraglich
vereinbarter Frist kündigen wir hier-
mit den zwischen Ihnen und der EGK be-
stehenden Anstellungsvertrag mit Wir-
kung von heute, 13.5.1974, fristge-
recht zum 14.5.1975."

Der Ehemann der Klägerin kehrte erst nach 24.00 Uhr
wieder in die Wohnung zurück.

Am Morgen des 14. Mai 1974 wurde das Telegramm der
Post mit dem Vermerk wieder zurückgegeben: "Telegramm konn-
te nicht zugestellt werden, da Empfänger verreist. H

". Ebenfalls am 14. Mai 1974 übermittelte die
Beklagte der Klägerin durch Boten einen Brief, worin sie
die bereits am 13. Mai 1974 telegrafisch ausgesprochene
Kündigung zum 14. Mai 1975 bestätigte und als Kündigungs-
grund angab, das Hotel "H " müsse wegen man-
gelnder Rentabilität zum Ende der Saison stillgelegt wer-
den; ein Einsatz der Klägerin als Betriebsleiterin in einem
der anderen Hotels sei nicht möglich, weil mit Ablauf der
Sommersaison voraussichtlich insgesamt fünf oder sechs Häu-
ser geschlossen werden müßten.

Von den 20 Hotels der Beklagten wurden im Jahre 1974
fünf Hotels stillgelegt, darunter das Hotel "H

".

Die Klägerin hält die Kündigung für unwirksam und hat
am 30. Mai 1974 beim Arbeitsgericht die vorliegende Klage
eingereicht. Sie hat geltend gemacht, die Kündigung sei ihr
nicht rechtzeitig zugegangen, so daß sich ihr Arbeitsver-

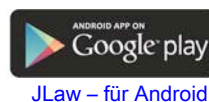


- 4 -

hältnis um weitere fünf Jahre verlängere. Die Übergabe des Kündigungstelegramms durch den Postboten an die Serviererin I und die Weiterleitung an die Buchhalterin K am 13. Mai 1974 seien nicht geeignet gewesen, den Zugang der Kündigungserklärung an sie zu bewirken, zumal weder Frau I noch Frau K beauftragt gewesen seien, irgendwelche Zustellungen in Empfang zu nehmen, und sie die zuständigen Postzustellungsbeamten angewiesen habe, Zustellungen nur an sie persönlich vorzunehmen. Es könne ihr auch nicht der Vorwurf gemacht werden, den Zugang des Telegramms schuldhaft vereitelt zu haben. Sie habe die feste Absicht gehabt, am 13. Mai 1974 zu der angesetzten Besprechung nach Wiesbaden zu kommen. Auf der Fahrt zum Flughafen habe sich ihr Gesundheitszustand jedoch derart verschlechtert, daß sie sich sofort in stationäre Krankenhausbehandlung habe begeben müssen. Von einer bevorstehenden Kündigung habe sie auch nichts gewußt. Im übrigen sei die Kündigung aber auch sozial ungerechtfertigt, weil die Beklagte bei der Auswahl soziale Gesichtspunkte nicht ausreichend berücksichtigt habe. Statt ihrer hätte die Beklagte eine der folgenden, auf ihren Arbeitsplatz weniger dringend angewiesenen Betriebsleiterinnen entlassen müssen:

1. die im Jahre 1933 geborene, unverheiratete und erst seit dem 15. Dezember 1969 bei der Beklagten beschäftigte Betriebsleiterin Frau N ,
2. die im Jahre 1928 geborene, seit dem 15. September 1956 bei der Beklagten tätige Betriebsleiterin Frau B ,
3. die im Jahre 1940 geborene, unverheiratete und erst seit dem 1. Mai 1967 bei der Beklagten tätige Betriebsleiterin Frau R ,

oder



- 5 -

4. die im Jahre 1925 geborene, erst seit dem
1. April 1966 bei der Beklagten beschäftig-
te Betriebsleiterin Frau U .

In diesem Zusammenhang ist unstreitig, daß die Betriebslei-
terinnen N und B in Häusern der Beklagten be-
schäftigt waren, die ebenfalls stillgelegt wurden. Der Be-
triebsleiterin N wurde mit Schreiben vom 4. Dezember
1974 zum 1. April 1975 gekündigt. Der Betriebsleiterin B
wurde Ende Mai 1975 mitgeteilt, daß sie ihre Kündi-
gung noch rechtzeitig im Juni 1975 zum 31. Dezember 1975
erhalten solle. Die Betriebsleiterin R hat ihre 80-jäh-
rige Mutter zu versorgen. Die Betriebsleiterin U ist
jeweils nur während der sechsmonatigen Saison vom 1. April
bis zum 30. September bei der Beklagten tätig.

Die Klägerin hat beantragt,

festzustellen, daß das Arbeitsverhält-
nis durch die Kündigung vom 14. Mai
1974 nicht zum 14. Mai 1975 beendet wor-
den ist.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die
Auffassung vertreten, das Kündigungstelegramm sei der Klä-
gerin mit Aushändigung an die Serviererin I in der Re-
zeption des Hotels, spätestens aber mit der Weiterleitung
an die Buchhalterin K noch rechtzeitig am 13. Mai
1974 zugegangen. Daß sich die Klägerin beim Eingang des Te-
legramms für kurze Zeit im Krankenhaus in Lübeck befunden
habe, sei für die Frage des Zugangs ohne Bedeutung. Im üb-
rigen sei die Buchhalterin K auch von der Klägerin
beauftragt und ermächtigt worden, alle beim "H

" eingehende Post entgegenzunehmen, und habe das auch
ständig getan, ohne daß dies von der Klägerin jemals bean-
standet worden sei. Zumindest aber müsse sich die Klägerin
so behandeln lassen, als ob das Kündigungstelegramm ihr
noch am 13. Mai 1974 zugegangen sei; denn sie habe den Zu-
gang in einer gegen Treu und Glauben verstoßenden Weise ver-
eitelt. Die Kündigung sei schließlich auch nicht sozialwid-



- 6 -

rig. Soziale Gesichtspunkte bei der Auswahl der Klägerin seien hinreichend berücksichtigt worden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

I. Nach § 11 des Arbeitsvertrages der Parteien vom 26. Juni 1964 kann das Arbeitsverhältnis nach 10-jähriger Dienstzeit nur noch zum Ende eines Zeitraums von jeweils fünf Jahren mit einjähriger Kündigungsfrist aufgekündigt werden. Da die Klägerin am 14. Mai 1955 bei der Beklagten eingetreten ist und dieses Eintrittsdatum nach dem übereinstimmenden Willen der Parteien für die Berechnung der Fünfjahreszeiträume maßgebend sein soll, lief ein solcher Fünfjahreszeitraum am 13. Mai 1975 ab. Geht man hiervon aus, dann hätte bei Einhaltung der vereinbarten Kündigungsfrist von einem Jahr die Kündigungserklärung spätestens am 13. Mai 1974 der Klägerin zugehen müssen, wenn sie noch zum 13. Mai 1975 wirken sollte. Das hat auch das Landesarbeitsgericht angenommen.

1.a) § 622 BGB steht dieser Vertragsregelung nicht im Wege. § 622 Abs. 1 Satz 2 BGB schreibt lediglich vor, daß eine kürzere als die gesetzliche Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Schluß eines Kalendervierteljahres einzelvertraglich nur vereinbart werden kann, wenn sie einen Monat nicht unterschreitet und die Kündigung nur für den Schluß eines Kalendermonats zugelassen wird. Für die Vereinbarung einer längeren als der gesetzlichen Kündigungsfrist, die die Parteien hier getroffen haben, ist eine solche Beschränkung nicht vorgesehen.

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



b) Bei Vertragsschluß im Jahre 1964 galt allerdings noch § 67 HGB; diese Vorschrift wurde erst durch Art. 5 Abs. 2 Nr. 2 des Ersten Arbeitsrechtsbereinigungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I, 1106) aufgehoben. Nach § 67 Abs. 2 HGB konnte für das Arbeitsverhältnis eines Handlungsgehilfen die Kündigung nur für den Schluß eines Kalendermonats zugelassen werden. Entgegenstehende Vereinbarungen waren nach § 67 Abs. 4 HGB nichtig. Es kann jedoch offen bleiben, ob diese - vom Landesarbeitsgericht nicht erörterte - Bestimmung auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung fand mit der Folge, daß eine Kündigung nur zum 31. Mai 1975 rechtswirksam erklärt werden konnte. Der Senat braucht auch nicht zu entscheiden, ob die möglicherweise zunächst gegen § 67 Abs. 2 HGB verstoßende Regelung aus § 11 des Anstellungsvertrages im Jahre 1969 automatisch wieder auflebte, als das Erste Arbeitsrechtsbereinigungsgesetz die §§ 66 bis 72 HGB mit Wirkung für die Zukunft außer Kraft setzte. Denn jedenfalls haben die Parteien die in § 11 des Anstellungsvertrages vereinbarte Kündigungsregelung nach dem Außerkrafttreten des § 67 HGB durch Neuvernahme gemäß § 141 Abs. 1 BGB bestätigt. Für eine solche Neuvernahme eines bis dahin nichtigen Rechtsgeschäftes genügt es, daß die Parteien in schlüssiger Form ihren Willen zum Ausdruck bringen, das bisher nichtige Rechtsgeschäft solle nach Aufhebung des Verbotsgesetzes weiterhin gelten (BGHZ 11, 59 [60]).

Im vorliegenden Falle haben beide Parteien während des Rechtsstreits immer wieder ausgeführt, daß die umstrittene Kündigung gemäß der vertraglichen Regelung zum 13. Mai auszusprechen war. Noch in der Revisionsverhandlung vor dem Senat, in der die Frage der Anwendbarkeit des früheren § 67 HGB auf ihr Arbeitsverhältnis erörtert wurde, haben sie übereinstimmend erklärt, daß die von ihnen getroffene vertragliche Kündigungsregelung maßgebend sein solle. Damit haben die Parteien klar und deutlich ihren Willen bekundet, daß die vertragliche Kündigungsregelung Geltung haben solle. Darin liegt eine Bestätigung der Vertragsbestimmung

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



- 8 -

durch Neuvernahme für den Fall, daß sie zunächst nichtig gewesen sein sollte. Angesichts der grundsätzlich bestehenden Vertragsfreiheit waren die Parteien auch in der Lage, diese Bestätigung rückwirkend vorzunehmen. Rechtliche Bedenken sind dagegen nicht zu erheben.

2. Hat somit die in § 11 des Arbeitsvertrages der Parteien enthaltene Kündigungsregelung zumindest durch nachträgliche Bestätigung Geltung erlangt, dann hängt die Entscheidung des Rechtsstreits davon ab, ob der Klägerin das Kündigungstelegramm der Beklagten am 13. Mai 1974 wirksam zugegangen ist. Diese Frage hat das Landesarbeitsgericht zutreffend bejaht.

Nach § 130 Abs. 1 BGB wird eine unter Abwesenden abgegebene Willenserklärung in dem Zeitpunkt wirksam, in welchem sie dem Empfänger zugeht. Eine schriftliche Willenserklärung ist zugegangen, sobald sie in verkehrssüblicher Weise in die tatsächliche Verfügungsgewalt des Empfängers oder eines anderen, der ihn in der Empfangnahme von Briefen vertreten konnte, gelangt ist und es dadurch dem Empfänger ermöglicht wird, von dem Schreiben Kenntnis zu nehmen. Wenn diese Möglichkeit für den Empfänger unter gewöhnlichen Verhältnissen besteht, ist es unerheblich, wann er die Erklärung tatsächlich zur Kenntnis genommen hat oder ob er daran durch Krankheit oder andere besondere Umstände zunächst gehindert war. Dabei genügt es, wenn ein Brief an eine Person ausgehändigt wird, die nach der Verkehrsauffassung als ermächtigt anzusehen ist, den Empfänger in der Empfangnahme zu vertreten. Nicht erforderlich ist es, daß dem Dritten, der die schriftliche Willenserklärung für den Empfänger entgegennimmt, eine besondere Vollmacht oder Ermächtigung erteilt worden ist (BAG, Urteil vom 16. Januar 1976 - 2 AZR 619/74 - [demnächst] AP Nr. 7 zu § 130 BGB [zu 2 a der Gründe] mit weiteren Rechtsprechungs- und Literaturnachweisen).

Zu den empfangsberechtigten Vertretern gehören nach der Verkehrsanschauung die Familienangehörigen und die

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



- 9 -

Hausangestellten des Empfängers sowie sein Zimmervermieter (BAG, aaO). Einem Hotelgast geht eine schriftliche Willenserklärung zu, wenn das Schreiben dem Hotelportier abgegeben wird (Enneccerus-Nipperdey, Allgemeiner Teil des Bürgerlichen Rechts, 15. Aufl., § 158 II A 2 a, S. 977). Bei einem Geschäftsinhaber wird der Zugang angenommen, wenn das Schreiben in den Geschäftsräumen einem Büroangestellten übergeben wird (Soergel-Hefermehl, BGB, 10. Aufl., RdNr. 8 zu § 130). Nichts anderes kann für den Betriebsleiter eines Hotels gelten, der das Hotel selbständig verwaltet, wenn für ihn bestimmte dienstliche Post dem Buchhalter des Hotels ausgehändigt wird. Die Klägerin war Betriebsleiterin des Hotels "H" in Timmendorfer Strand. Sitz und Hauptverwaltung der Beklagten befinden sich weit entfernt in Wiesbaden. Die Klägerin war also bei der Verwaltung und Leitung des Hotels im wesentlichen auf sich selbst gestellt. Die Organisation des Hotelbetriebes lag in ihren Händen. Dem gesamten Hotelpersonal gegenüber war sie weisungsbefugt. Bei dieser Sachlage hatte sie unter normalen Umständen jederzeit die Möglichkeit, von dem Inhalt eines an sie gerichteten Schreibens Kenntnis zu nehmen, sobald es der Buchhalterin K im Hotel übergeben wurde. Spätestens dadurch war es in ihren Machtbereich gelangt. Dies genügte, um den Zugang des Kündigungstelegramms zu bewirken. § 130 Abs. 1 BGB, der auf den Zugang der Willenserklärung abstellt, will damit eine angemessene Verteilung des Übermittlungsrisikos erreichen. Grundgedanke der Vorschrift ist, daß jeweils derjenige Beteiligte die Transportgefahr zu tragen hat, der eher als der andere Teil in der Lage ist, ihr entgegenzuwirken und der die Gefahr deshalb eher beherrscht. Der Erklärende ist mithin so lange für das Schicksal der Erklärung verantwortlich, bis er alles nach den ihm erkennbaren Umständen Erforderliche getan hat, um dem Erklärungsgegner die hinreichend sichere Möglichkeit zur Kenntnisnahme zu verschaffen. Er darf andererseits aber auch darauf vertrauen, daß Hindernisse, die in der Sphäre des Empfängers auftreten, diesem zugerechnet werden (Marburger, AcP 173, 137

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



[141, 142]; Soergel-Hefermehl, aaO, RdNr. 7 zu § 130 BGB). Da das Telegramm der Beklagten noch am Nachmittag des 13. Mai 1974 in dem Hotelbetrieb der dort anwesenden Buchhalterin K ausgehändigt wurde, ist es damit in die von der Klägerin beherrschte Sphäre gelangt, so daß von diesem Zeitpunkt an das Übermittlungsrisiko auf die Klägerin übergegangen war. Dadurch war der Zugang bewirkt, und zwar ohne Rücksicht darauf, ob die Buchhalterin K tatsächlich eine Empfangsvollmacht hatte und ob die Klägerin die zuständigen Postbeamten ausdrücklich angewiesen hatte, Zustellungen nur an sie persönlich vorzunehmen.

Nach dem oben Gesagten ist auch unerheblich, daß sich die Klägerin beim Eintreffen des Kündigungstelegramms vorübergehend im Krankenhaus in Lübeck aufhielt und deshalb an jenem Tage von dem Inhalt des Telegramms keine Kenntnis mehr nehmen konnte; denn es kommt nur darauf an, ob unter gewöhnlichen Umständen eine Kenntnisnahme erwartet werden konnte. Eine zufällige vorübergehende Abwesenheit des Empfängers spielt keine Rolle. Ob etwas anderes zu gelten hätte, wenn die Klägerin an jenem Tage im Auftrage der Beklagten unterwegs gewesen wäre, braucht nicht entschieden zu werden. Denn jedenfalls mit dem Zeitpunkt, als sie sich am Vormittag des 13. Mai 1974 entschloß, ein Krankenhaus aufzusuchen, war der dienstliche Charakter ihrer Ortsabwesenheit beendet.

Ohne Bedeutung ist es schließlich auch, daß die Buchhalterin K das Telegramm am folgenden Tage wieder an die Post zurückgegeben hat; denn hierdurch konnte der einmal erfolgte Zugang nicht wieder rückgängig gemacht werden. Nach allgemeiner Ansicht ändert es an dem Zugang der Erklärung nichts, wenn die Mittelsperson das die Erklärung enthaltende Schriftstück dem Empfänger verspätet oder überhaupt nicht weitergibt (Soergel-Hefermehl, aaO, RdNr. 8 zu § 130 BGB; Marburger, AcP 173, 143).

Nach alledem ist die Kündigungserklärung der Beklagten der Klägerin am 13. Mai 1974 wirksam zugegangen, so daß es auf die vom Landesarbeitsgericht noch gegebene Hilfs-

begründung, die Klägerin habe den Zugang treuwidrig verteilt, nicht mehr ankommt.

II. Dem Landesarbeitsgericht ist auch darin zuzustimmen, daß die Kündigung sozial gerechtfertigt ist.

Die Schließung des Hotels "H" und der damit verbundene Wegfall des Arbeitsplatzes der Klägerin ist ein Grund, der eine betriebsbedingte Kündigung im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG sozial rechtfertigen kann. Die Klägerin wendet sich in diesem Zusammenhang auch nur gegen die von der Beklagten getroffene Auswahl und meint, die Beklagte hätte an ihrer Stelle die Betriebsleiterinnen B, N, U oder R entlassen müssen, weil diese auf ihren Arbeitsplatz weniger dringend angewiesen seien als sie.

Hierzu hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, daß die geschiedene Frau B nur ein Jahr jünger als die Klägerin ist und nur ein Jahr später als diese bei der Beklagten eingetreten ist. Außerdem mußte sie zum 31. Dezember 1975 ausscheiden, weil das von ihr geleitete Hotel ebenfalls geschlossen wurde. Eine frühere Kündigung der Frau B war nach ihrem Arbeitsvertrage nicht möglich. Der Arbeitsplatz der Frau B stand also für die Klägerin gar nicht mehr zur Verfügung. Außerdem steht Frau B nach Alter und Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit der Klägerin im wesentlichen gleich. Es kann daher nicht gesagt werden, daß sie auf ihren Arbeitsplatz weniger dringend angewiesen sei als die Klägerin.

Die ledige Betriebsleiterin N ist ebenfalls entlassen worden, weil auch das von ihr geleitete Haus stillgelegt worden ist. Dieser Arbeitsplatz kam mithin für die Klägerin auch nicht mehr in Frage.

Die Betriebsleiterin U ist sogar noch zwei Jahre älter als die Klägerin und hat eine 80-jährige Mutter zu versorgen. Das Landesarbeitsgericht nimmt daher mit Recht an, daß sie sozial nicht bessergestellt ist als die Klägerin. Dabei spielt es entgegen der Ansicht der Revision keine



- 12 -

Rolle, ob und in welcher Höhe die Mutter der Frau U eine Rente bezieht. Auch der 80-jährige Ehemann der Klägerin erhält eine Rente, die zur Zeit der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht 900,-- DM monatlich betrug. Sollte die Mutter der Frau U eine entsprechende Rente beziehen, wäre Frau U sozial nicht bessergestellt als die Klägerin.

Die Betriebsleiterin R ist nach den Feststellungen des angefochtenen Urteils nur jeweils sechs Monate im Jahr bei der Beklagten tätig, und daher mit der durchgehend beschäftigten Klägerin nicht vergleichbar.

Schließlich rügt die Revision noch, das Landesarbeitsgericht habe das unter Beweis gestellte Vorbringen der Klägerin unberücksichtigt gelassen, Frau B und Fräulein R seien für Urlaubsvertretungen vorgesehen. Dieses Vorbringen wäre nur dann erheblich, wenn die Klägerin ganzjährig mit Urlaubsvertretungen von Betriebsleitern beschäftigt werden könnte. Das aber hat sie selbst nicht behauptet.

gez.: Dr. Hilger Siara Dr. Seidensticker
Dr. Eck Bahr



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

