

7 AZR 363/82

10 Sa 99/81 Niedersachsen

Verkündet am
21. Dezember 1983

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES !

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. Dezember 1983 durch den Richter Roeper als Vorsitzenden, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Neumann und Dr. Sponer für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 11. Juni



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1982 - 10 Sa 99/81 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten der Revision.

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

T a t b e s t a n d :

Die am 10. März 1960 geborene ledige Klägerin, die türkische Staatsangehörige ist, war seit dem 11. Mai 1978 als Locherin in der Abteilung Leiterplattenfertigung bei der Beklagten beschäftigt. Die Klägerin wurde nach Lohngruppe I des Lohntarifvertrags für die Niedersächsische Metallindustrie vergütet; ihr Stundenlohn betrug zuletzt 9,35 DM. In dieser Lohngruppe I waren im Betrieb der Beklagten etwa 300 Arbeitnehmer beschäftigt, davon in der Abteilung Leiterplattenfertigung etwa 40 Arbeitnehmer. Aufgrund langanhaltender Absatzschwierigkeiten hatte die Beklagte zuletzt aufgrund eines am 5. Dezember 1980 vereinbarten Interessenausgleichs ihr Personal reduziert. Mit Schreiben vom 5. März 1981 kündigte die Beklagte - neben weiteren 15 Arbeitnehmern der Abteilung Leiterplattenfertigung - auch das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin zum 27. März 1981, da die Anzahl der Arbeitsplätze im Bereich der Locherei dieser Abteilung von 28 auf 12 zurückgegangen war. Der Betriebsrat hatte gegen die beabsichtigten Kündigungen keine Bedenken erhoben.

Mit ihrer Kündigungsschutzklage hat die Klägerin die Auffassung vertreten, die Kündigung sei sozial ungerechtfertigt, weil dringende betriebliche Gründe nicht vorlägen. Auch die von der Beklagten getroffene Sozialauswahl sei unzutreffend. Zum ei-



nen sei sie sozial schutzwürdiger als andere in ihrer Abteilung beschäftigte Arbeitnehmerinnen, u.a. die am 11. September 1937 geborene und seit dem 26. April 1978 bei der Beklagten beschäftigte Waltraud M , deren Unterhalt durch ihren arbeitenden Ehemann gesichert sei. Zum anderen hätte die Beklagte alle im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer der Lohngruppe I in die Sozialauswahl einbeziehen müssen. Nach Vorlage der sozialen Daten dieser Arbeitnehmer durch die Beklagte hätte sie dann weitere sozial weniger schutzwürdige Arbeitnehmer benennen können.

Die Klägerin hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 5. März 1981 - zugestellt am 6. März 1981 - zum 27. März 1981 nicht beendet wird, sondern über diesen Zeitpunkt hinaus fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat unter näherer Darstellung der wirtschaftlichen Entwicklung und deren Auswirkungen auf den Arbeitsplatz der Klägerin die Ansicht vertreten, die Kündigung sei aus dringenden betrieblichen Gründen notwendig gewesen. Sie habe die Klägerin ausgewählt, da sie lebens- und betriebsjünger als die verbleibenden Arbeitnehmerinnen in der Leiterplattenfertigung sei. Die Klägerin sei mit den im Betrieb auf den unterschiedlichsten Arbeitsplätzen eingesetzten Arbeitnehmern der Lohngruppe I wegen der erforderlichen Einarbeitungszeit nicht vergleichbar, so daß die Beklagte auch zur Angabe der sozialen Daten dieser Arbeitnehmer nicht verpflichtet sei.



Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und seine Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet: Die Kündigung sei gemäß § 1 Abs. 3 KSchG sozial ungerechtfertigt, da die Beklagte nicht sämtliche miteinander vergleichbaren Arbeitnehmer in die Sozialauswahl einbezogen habe, nämlich alle Arbeitnehmer der Lohngruppe I. Diese seien miteinander vergleichbar, da nach Lohngruppe I solche Arbeiten vergütet würden, "die nach kurzfristiger Einarbeitungszeit und Unterweisung ausgeführt werden" können. Da die Klägerin die getroffene Sozialauswahl zu Recht als fehlerhaft gerügt habe, sei nicht die Beweislastregel des § 1 Abs. 3 Satz 3 KSchG anzuwenden, vielmehr habe es der Beklagten oblegen, auch die sozialen Daten der weiterhin zu berücksichtigenden Arbeitnehmer mitzuteilen. Hierzu sei die Beklagte aber trotz Aufforderung des Gerichts nicht bereit gewesen.

Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts. 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 unbegründet, denn das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Kündigung sei sozial gerechtfertigt. Soweit die Klägerin den von der Beklagten dargelegten Wegfall der Arbeitsplätze bestritten habe, sei dieses



Bestreiten gänzlich unbegründet geblieben und daher unbeachtlich. Die Beklagte habe bei der von ihr getroffenen Auswahl auch soziale Gesichtspunkte ausreichend berücksichtigt. Die Arbeitnehmerin Waltraud M sei fast eine Generation älter als die Klägerin und daher auf dem Arbeitsmarkt schwerer als die Klägerin vermittelbar. Auch sei für einen ledigen Arbeitnehmer ein Ortswechsel einfacher als für einen verheirateten Arbeitnehmer. Die weiteren von der Klägerin benannten vier Arbeitnehmerinnen seien ebenfalls nicht weniger schutzwürdig als die Klägerin, da sie älter als die Klägerin seien und auch dem Betrieb der Beklagten länger angehörten. Zwar hätte die Beklagte in ihre Auswahl alle im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer der Lohngruppe I einbeziehen müssen, da eine Vergleichbarkeit der Arbeitnehmer auch dann gegeben sei, wenn nach Umsetzung eine kurze Einarbeitungszeit erforderlich sei. Dennoch sei die Kündigung nicht sozialwidrig. Nach § 1 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 2 KSchG sei der Arbeitgeber nur zur Darlegung seiner tatsächlichen Überlegungen verpflichtet. Diese Auskunftspflicht ändere nichts daran, daß der gekündigte Arbeitnehmer gemäß § 1 Abs. 3 Satz 3 KSchG weiterhin gehalten sei, die Namen anderer Arbeitnehmer im Prozeß zu benennen, wenn er eine unzureichende Sozialauswahl erfolgreich behaupten wolle. Auch wenn die gegenwärtige Rechtslage die Sachnähe des Arbeitgebers möglicherweise nicht berücksichtige, so sei die Beibehaltung des Satzes 3 ersichtlich als Ergebnis eines politischen Kompromisses gewollt, nicht ein bloßes Redaktionsversehen. Da die Klägerin aber weitere Arbeitnehmer nicht konkret benannt habe, genüge ihr Vortrag nicht den gesetzlichen Anforderungen.



II. Die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe bei der Frage der ausreichenden Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte nicht alle von der Klägerin vorgetragene Umstände berücksichtigt, ist unbegründet.

1. Zu Recht geht die Revision davon aus, daß der Begriff der ausreichenden Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte (vgl. § 1 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 1 KSchG) ein unbestimmter Rechtsbegriff ist, der nur einer beschränkten revisionsgerichtlichen Nachprüfung unterliegt. Diese Nachprüfung erstreckt sich lediglich darauf, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt ist, ob die Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und ob alle vernünftigerweise in Betracht zu ziehenden Einzelumstände berücksichtigt worden sind. Hierbei ist zu beachten, daß dem Landesarbeitsgericht auch insoweit ein in der Revisionsinstanz nur beschränkt nachprüfbarer Beurteilungsspielraum zusteht, als es darum geht, im Einzelfall den Stellenwert der in Betracht zu ziehenden Auswahlkriterien zu bestimmen (vgl. BAG 16, 149, 151 = AP Nr. 15 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung, unter 1 a der Gründe; Senatsurteil vom 12. Oktober 1979 - 7 AZR 959/77 - AP Nr. 7 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, unter III 2 b der Gründe).

2. Unter Zugrundelegung dieser eingeschränkten Prüfungsmaßstäbe erweist sich die Rüge als unbegründet.

Entgegen der Auffassung der Revision hat das Landesarbeitsgericht sich nicht auf einen Vergleich der Klägerin mit Frau



Waltraud M beschränkt, sondern ausdrücklich, wenn auch ohne namentliche Benennung, ebenfalls vier weitere von der Klägerin benannte Arbeitnehmerinnen (darunter ersichtlich auch die von der Revision angeführte Arbeitnehmerin C) in den Vergleich einbezogen. Da auch diese Arbeitnehmerinnen wie Frau Waltraud M nach den von der Klägerin weder mit Verfahrensrügen noch mit einem Tatbestandsberichtigungsantrag angegriffenen und daher den Senat gemäß § 561 Abs. 2 ZPO bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts sowohl älter als die Klägerin waren als auch dem Betrieb der Beklagten länger angehörten, ist die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte habe im Vergleich zu den von der Klägerin benannten fünf anderen Arbeitnehmerinnen bei der Auswahl der Klägerin soziale Gesichtspunkte ausreichend berücksichtigt, revisionsgerichtlich nicht zu beanstanden. Wie von der Revision nicht in Frage gestellt, ist eine ausreichende Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte auch dann zu bejahen, wenn der gekündigte Arbeitnehmer sozial ganz geringfügig schlechtergestellt ist als ein anderer vergleichbarer Arbeitnehmer (vgl. BAG 16, 149, 152, aaO). Da die Revision selbst einräumt, die von der Klägerin benannten Arbeitnehmerinnen hätten in etwa gleiche Sozialdaten wie die Klägerin besessen, ist insoweit ein revisionsgerichtlich erheblicher Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts nicht erkennbar.

III. Das Berufungsgericht ist auch im übrigen frei von entscheidungserheblichen Rechtsfehlern. Insbesondere ist das Landesarbeitsgericht zutreffend davon ausgegangen, daß dem Arbeitgeber durch § 1 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 2 KSchG über eine mate-



rielle Auskunftspflicht hinaus auch eine prozessuale, die Beweislastregel des § 1 Abs. 3 Satz 3 KSchG ergänzende Darlegungs- und Beweislast auferlegt worden ist. Auch hat das Landesarbeitsgericht den Umfang dieser Darlegungslast richtig erkannt und daraus zu Recht gefolgert, daß die Beklagte ihr in ausreichendem Maße nachgekommen ist. Denn die Darlegungslast des Arbeitgebers gemäß Halbsatz 2, aaO, deckt sich nicht mit den für eine objektiv richtige Sozialauswahl maßgebenden Gesichtspunkten, sondern bezieht sich allein auf die subjektiven, vom Arbeitgeber tatsächlich angestellten Auswahlüberlegungen. Sie soll nicht das Gericht in die Lage versetzen, die objektive Richtigkeit der Auswahlentscheidung zu überprüfen, sondern dem Arbeitnehmer ermöglichen, seiner Darlegungslast gemäß § 1 Abs. 3 Satz 3 KSchG nachzukommen.

1. Mit der Einfügung des § 1 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 2 KSchG durch das Erste Arbeitsrechtsbereinigungsgesetz vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) hat der Gesetzgeber den Schwierigkeiten des Arbeitnehmers bei der Erfüllung seiner Darlegungslast aus § 1 Abs. 3 Satz 3 KSchG Rechnung getragen, die sich insbesondere aus fehlender Sachnähe des Arbeitnehmers sowie daraus ergeben, daß der Arbeitnehmer regelmäßig die vom Arbeitgeber angestellten Auswahlüberlegungen nicht kennt. Diesem Gesetzeszweck kann nicht allein eine materiellrechtliche Auskunftspflicht, sondern nur eine abgestufte Darlegungs- und Beweislast genügen. Hinsichtlich dieser Abstufung der Darlegungslast hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts in seinem zur Veröffentlichung bestimmten Urteil vom 24. März 1983 - 2 AZR 21/82 - ausdrücklich entschie-



den, aus Halbsatz 2, aaO, ergebe sich, daß der Arbeitgeber im Umfang seiner materiellrechtlichen Mitteilungspflicht auch im Prozeß die Gründe darzulegen habe, die ihn zu der von ihm getroffenen sozialen Auswahl veranlaßt haben; im übrigen trage der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast. Nach Ansicht des Zweiten Senates folgt mithin aus Halbsatz 2, aaO, zwar eine nach Voraussetzungen und Inhalt der materiellrechtlichen Auskunftspflicht entsprechende prozessuale Darlegungspflicht; diese erstrecke sich jedoch ebenso wie die materiellrechtliche Auskunftspflicht lediglich auf die vom Arbeitgeber tatsächlich angestellten (subjektiven) Auswahlüberlegungen. Deshalb kann vom Arbeitgeber insbesondere auch nicht verlangt werden, daß er eine vollständige Auflistung der Sozialdaten aller objektiv vergleichbaren Arbeitnehmer seines Betriebes vorlegt (vgl. das angeführte Urteil des Zweiten Senats vom 24. März 1983, zu III 2 a der Gründe; vgl. ferner die insoweit mit jenem Urteil übereinstimmenden und deshalb auch vom Zweiten Senat nicht aufgegebenen Ausführungen im Urteil des Sechsten Senats vom 11. November 1980 - 6 AZR 862/78 -, nicht veröffentlicht; zum ebenfalls auf die subjektiven Überlegungen des Arbeitgebers beschränkten Umfang der Mitteilungspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat vgl. BAG 30, 370 = AP Nr. 16 zu § 102 BetrVG 1972).

2. Dieser Ansicht schließt sich der erkennende Senat an. Im Entscheidungsfall ist deshalb davon auszugehen, daß die Beklagte der ihr obliegenden Darlegungslast genügt hat. Denn sie hat die von ihr angestellten subjektiven Auswahlüberlegungen im Prozeß dargelegt; die Klägerin hat selbst nicht behauptet, die Beklagte



sei in Wirklichkeit aufgrund anderer als der von ihr dargelegten Auswahlüberlegungen zur Entlassung gerade der Klägerin gelangt. Ob diese Auswahlüberlegungen objektiv den Anforderungen des § 1 Abs. 3 KSchG an eine richtige Sozialauswahl entsprachen und insbesondere, ob sie von den rechtlich maßgeblichen Auswahlkriterien und von objektiv richtigen Tatsachen ausgingen, ist für die vorliegende Frage, ob der Arbeitgeber seiner Darlegungspflicht genügt hat, unerheblich. Nach der angeführten Rechtsprechung des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts, der der erkennende Senat folgt, wäre es insoweit Aufgabe der Klägerin gewesen, die sich aus der Auskunft der Beklagten ergebenden Fehler aufzuzeigen.

3. Da die Beklagte mithin die ihr obliegende Darlegungslast erfüllt hat, kommt es auf die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, welche Rechtsfolgen an eine unzureichende Darlegung seitens der Beklagten zu knüpfen seien, nicht an. In dieser vom Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts in seinem angeführten Urteil vom 24. März 1983 nicht behandelten Frage neigt der Senat dazu, daß § 1 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 2 KSchG den Arbeitnehmer von der ihm an sich gemäß § 1 Abs. 3 Satz 3 KSchG obliegenden Darlegungslast insoweit befreit, als der Arbeitnehmer dieser Darlegungslast gerade deshalb nicht genügen kann, weil der Arbeitgeber seiner Darlegungslast hinsichtlich der von ihm angestellten Auswahlüberlegungen nicht nachgekommen ist.

IV. Demgegenüber kommt es für die Entscheidung des vorliegenden Rechtsstreits auf die ganz andere Frage an, welche Auswirkungen



es auf die soziale Rechtfertigung der Kündigung hat, daß sich aus der (richtig erteilten) Auskunft des Arbeitgebers ergibt, daß die Auswahlüberlegungen des Arbeitgebers den objektiven Anforderungen des § 1 Abs. 3 KSchG nicht entsprochen haben.

1. Da es für die gerichtliche Entscheidung, ob eine Kündigung wegen fehlerhafter Sozialauswahl sozial ungerechtfertigt ist, vorbehaltlich eines Beurteilungsspielraumes des Arbeitgebers (vgl. z.B. BAG Urteil vom 20. Oktober 1983 - 2 AZR 211/82 - zur Veröffentlichung bestimmt) allein darauf ankommt, ob das Ergebnis der vom Arbeitgeber getroffenen Sozialauswahl dem § 1 Abs. 3 KSchG widerspricht, ob also der Arbeitgeber statt des gekündigten Arbeitnehmers einem anderen Arbeitnehmer hätte kündigen müssen, können fehlerhafte Überlegungen des Arbeitgebers nicht zwangsläufig zur Sozialwidrigkeit der ausgesprochenen Kündigung führen. Denn das Ergebnis kann trotz fehlerhafter Überlegungen richtig sein.

2. Der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts hat in seinem bereits angeführten Urteil vom 24. März 1983 ausgeführt, daß dann, wenn der Arbeitgeber dem Auskunftsverlangen nachgekommen sei, dem Arbeitnehmer wieder die volle Darlegungslast zufalle, der Arbeitnehmer also vorzutragen habe, welche vom Arbeitgeber in die Auswahl einbezogenen Arbeitnehmer weniger schutzbedürftig sein sollen oder welche weitere vom Arbeitgeber nicht benannten Arbeitnehmer bei der Auswahl zusätzlich zu berücksichtigen seien.

3. Dementsprechend war es im Entscheidungsfalle Aufgabe der



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

b) Aber selbst wenn die Würdigung des Landesarbeitsgerichts richtig wäre, die Beklagte habe alle Arbeitnehmer der Lohngruppe I in die soziale Auswahl einbeziehen müssen, ergibt dieser Fehler in den subjektiven Auswahlüberlegungen der Beklagten, wie oben (zu IV 1 der Gründe) aufgezeigt, noch nicht zwangsläufig, daß das Ergebnis der Sozialauswahl objektiv falsch gewesen sei. Nach der Rechtsprechung des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts im angeführten Urteil vom 24. März 1983 hätte vielmehr nun die Klägerin darlegen müssen, welche Arbeitnehmer aus der Lohngruppe I sozial weniger schutzbedürftig als sie gewesen seien.

c) Dies hat die Klägerin nicht getan. Die Rüge der Revision, die Klägerin hätte dies getan, wenn sie vom Landesarbeitsgericht gemäß § 139 Abs. 1 ZPO hierzu aufgefordert worden wäre, ist schon deshalb unzulässig, weil auch die Revision nicht vorträgt, welche Arbeitnehmer die Klägerin auf eine dahingehende Frage des Gerichts benannt hätte und woraus sich ergeben soll, daß einer dieser Arbeitnehmer weniger schutzbedürftig als die Klägerin gewesen sei (ständige Rechtsprechung, vgl. z.B. BAG Urteile vom 23. Februar 1962 - 1 AZR 49/61 - AP Nr. 8 zu § 322 ZPO, vom 30. November 1962 - 3 AZR 86/59 - AP Nr. 37 zu § 233 ZPO, vom 14. Februar 1964 - 1 AZR 296/63 - AP Nr. 10 zu § 565 ZPO, vom 6. Juni 1973 - 4 AZR 387/72 - AP Nr. 70 zu §§ 22, 23 BAT). Diese Rüge wäre überdies unbegründet. Denn ohne die erforderliche Darlegung seitens der Klägerin kann selbst im Falle der Unterstellung, das Landesarbeitsgericht habe seine Aufklärungspflicht verletzt, nicht angenommen werden, das Urteil beruhe auf diesem Verfahrensverstoß. Die Klägerin war zur Zeit der Kündigung ledig,



gerade 21 Jahre alt und gehörte dem Betrieb erst seit knapp drei Jahren an. Es ist deshalb nicht ersichtlich, daß die Klägerin auf Frage des Gerichts hätte darlegen können, andere vergleichbare Arbeitnehmer hätten derart günstigere Sozialdaten aufzuweisen, daß das Landesarbeitsgericht auch unter Berücksichtigung seines Beurteilungsspielraumes (vgl. oben II 1 der Gründe) die Kündigung gegenüber der Klägerin hätte als sozialwidrig ansehen müssen.

V. Die Revision war deshalb mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

Roeper

Dr. Becker

Dr. Steckhan

Neumann

Dr. Sponer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)