

Aktenzeichen: 7 AZR 421/82

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 21. Dezember 1983
- 7 AZR 421/82 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 27. Juli 1981
Bamberg - 1 Ca 347/81 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 25. März 1982
Nürnberg - 5 Sa 88/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Betriebsbedingte Kündigung - Darlegungslast f. Sozialauswahl

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung, § 1 Abs. 3 Satz 1
HS. 2, § 1 Abs. 3 Satz 3

Leitsätze:

1. Auf der Grundlage der sich aus Halbs. 2 des § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG ergebenden abgestuften Darlegungslast hat der Arbeitgeber im Kündigungsschutzprozeß die Gründe darzulegen, die ihn zu der von ihm getroffenen Sozialauswahl veranlaßt haben; im übrigen trägt der Arbeitnehmer gemäß § 1 Abs. 3 Satz 3 KSchG die Darlegungs- und Beweislast für die objektive Unrichtigkeit der Sozialauswahl (Bestätigung des BAG-Urteils vom 24. März 1983 - 2 AZR 21/82 -, zur Veröff. bestimmt).
2. Legt der Arbeitgeber die von ihm angestellten Auswahlüberlegungen entgegen Leitsatz 1 nicht oder nicht vollständig dar, so ist der Arbeitnehmer von der ihm gemäß § 1 Abs. 3 Satz 3 KSchG obliegenden Darlegungs- und Beweislast insoweit befreit, als er ihr gerade aus diesem Grunde nicht genügen kann.



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



7 AZR 421/82

5 Sa 88/81 Nürnberg

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:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 25. März
1982 - 5 Sa 88/81 - aufgehoben.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil
des Arbeitsgerichts Bamberg vom 27. Juli 1981
- 1 Ca 347/81 - abgeändert und die Klage abge-
wiesen.

Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.

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 1950 geborene Kläger, der verheiratet ist und ein Kind
hat, war seit Februar 1973 als Beinbügler bei der Beklagten be-
schäftigt. Mit Schreiben vom 17. März 1981 kündigte die Beklagte
das Arbeitsverhältnis wegen Arbeitsmangels zum 31. März 1981.
Zwischen den Parteien ist unstreitig, daß die Kündigung durch
dringende betriebliche Gründe bedingt und der Betriebsrat vor
Ausspruch der Kündigung ordnungsgemäß angehört worden ist.

Der Kläger hält die Kündigung für sozialwidrig, weil die
Beklagte die Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer nicht nach
sozialen Gesichtspunkten vorgenommen habe. Im Verlaufe des
Rechtsstreits hat er von der Beklagten verlangt, gemäß § 1
Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 2 KSchG die Gründe anzugeben, die zu der
getroffenen Auswahl geführt haben. Er hat die Ansicht vertreten,
aus der genannten Vorschrift ergebe sich eine prozessuale Darle-



gungslast des Arbeitgebers, bei deren Nichterfüllung die Kündigung als sozial ungerechtfertigt gelten müsse.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis bei der Beklagten durch die fristgemäße Kündigung vom 17. März 1981 zum 31. März 1981 nicht aufgelöst worden sei, sondern über diesen Zeitpunkt hinaus fortbestehe.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, der Arbeitgeber sei nach Erhebung der Kündigungsschutzklage zur Angabe der Gründe für die von ihm getroffene Auswahl nicht mehr verpflichtet. Denn die in § 1 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 2 KSchG vorgesehene Mitteilungspflicht sei allein dazu bestimmt, dem Arbeitnehmer vor Klageerhebung die Überprüfung seiner Erfolgsaussichten einer Klage zu ermöglichen. Jedenfalls ergebe diese Bestimmung nicht, daß der Arbeitgeber im Kündigungsschutzprozeß darzulegen habe, er habe bei der Auswahl des gekündigten Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte ausreichend berücksichtigt. Dem stehe die eindeutige Beweislastverteilung des § 1 Abs. 3 Satz 3 KSchG und der Grundsatz entgegen, daß die Darlegungslast der Beweislast folge.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und seine Entscheidung im wesentlichen damit begründet, der Arbeitgeber habe auf Verlangen des Arbeitnehmers auch im Prozeß die Gründe für die von ihm getroffene soziale Auswahl darzulegen. Bei Nichterfüllung dieser Verpflichtung sei zu vermuten, daß der Arbeitgeber die Auswahl nicht nach sozialen Gesichtspunkten ge-



troffen habe.

In ihrer Berufungsbegründung hat die Beklagte unter Aufrechterhaltung ihres Rechtsstandpunktes, zur Darlegung der Gründe für die von ihr getroffene soziale Auswahl nicht verpflichtet zu sein, vorsorglich ausgeführt, von den insgesamt 23 Arbeitnehmern der Hosenbügellei, in der der Kläger beschäftigt gewesen sei, hätten zum Zeitpunkt der Kündigung lediglich zwei Arbeitnehmer eine kürzere Betriebszugehörigkeit aufgewiesen als der Kläger. Einer dieser Arbeitnehmer sei aufgrund eigener Kündigung zum 27. März 1981 bei der Beklagten ausgeschieden; der andere habe ein Versetzungsangebot auf einen Arbeitsplatz in der Garnfärberei der Beklagten angenommen. Auch dem Kläger seien zwei Ersatzarbeitsplätze angeboten, von ihm aber abgelehnt worden. Im weiteren Verlauf des Berufungsrechtszuges hat die Beklagte eine Auflistung mit Namen und Eintrittsdaten dieser 23 Arbeitnehmer vorgelegt. Nach dieser Aufstellung sind zwei Arbeitnehmer geringfügig kürzer als der Kläger, alle übrigen aber länger als der Kläger im Betrieb der Beklagten beschäftigt.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Begehren auf Abweisung der Klage weiter. Der Kläger 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 Aufhebung des Berufungsurteils und zur Abweisung der Klage, denn die Kündigung



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



vom 17. März 1981 ist rechtswirksam. Sie ist insbesondere nicht gemäß § 1 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 1 KSchG sozial ungerechtfertigt, denn der Kläger hat nicht schlüssig dargetan, daß die Beklagte bei der Auswahl des Klägers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt habe.

I. Das Landesarbeitsgericht hat die Kündigung als sozial ungerechtfertigt angesehen, weil die Beklagte die soziale Auswahl nicht dargetan habe. Zur Begründung hat es im wesentlichen ausgeführt, die dem Arbeitgeber gemäß § 1 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 2 KSchG obliegende Auskunftspflicht decke sich dem Umfang nach mit den für die Sozialauswahl maßgebenden Gesichtspunkten. Der Arbeitgeber habe daher insbesondere den auswahlrelevanten Personenkreis unter Mitteilung der für die soziale Auswahl maßgeblichen Sozialdaten, die abstrakten Auswahlgrundsätze sowie das Vorliegen von betriebstechnischen, wirtschaftlichen und sonstigen berechtigten betrieblichen Bedürfnissen darzulegen. Denn nur wenn diese Umstände substantiiert vorgetragen worden seien, sei es dem Gericht möglich, die soziale Rechtfertigung der Auswahlentscheidung zu überprüfen. Demgegenüber habe die Beklagte hinsichtlich der in der Bein- und Hosenbügellei tätigen Arbeitnehmer nur deren Beschäftigungsdauer, nicht aber die anderen maßgeblichen Sozialdaten wie Alter, Familienstand und sonstige soziale Verhältnisse angegeben. Diese Auflistung sei deshalb so unvollständig, daß sie einer Nichterfüllung der Auskunftspflicht gleichkomme.

Rechtsfolge der Verletzung der Auskunftspflicht des Arbeitgebers sei zwar nicht unmittelbar die Sozialwidrigkeit der Kün-



digung. Denn maßgeblich für die Frage, ob ein Fehler der sozialen Auswahl vorliege, sei allein die objektive Rechtslage. Der Mitteilungspflicht des Arbeitgebers komme vielmehr auf prozessualer Ebene die Bedeutung einer gesetzlichen Verteilung der Darlegungslast zu. Die Beweislastregel des § 1 Abs. 3 Satz 3 KSchG komme erst zur Anwendung, wenn der Arbeitgeber im einzelnen die Gründe angegeben und im Bestreitensfall bewiesen habe, die zu der getroffenen Auswahl geführt hätten. Wenn der Arbeitgeber dem gekündigten Arbeitnehmer überhaupt keine Daten an die Hand gebe, die unter dem Gesichtspunkt der vorgeschriebenen Sozialauswahl erheblich sein könnten, könne vom Arbeitnehmer auch keine entsprechende gegenteilige Darlegung gefordert werden. Die Kündigung müsse dann als sozial ungerechtfertigt gelten.

II. Dieser Ansicht kann sich der Senat nicht anschließen. Das Landesarbeitsgericht ist zwar zutreffend davon ausgegangen, daß dem Arbeitgeber durch § 1 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 2 KSchG über eine materielle Auskunftspflicht hinaus auch eine prozessuale, die Beweislastregel des § 1 Abs. 3 Satz 3 KSchG ergänzende Darlegungslast auferlegt worden ist. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch den Umfang dieser Darlegungslast verkannt und dementsprechend zu Unrecht angenommen, die Beklagte sei ihr nicht nachgekommen. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts deckt sich die Darlegungslast des Arbeitgebers gemäß Halbsatz 2, aaO, 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 Darlegungslast 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 entschieden, 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 erstreckt sich 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; der Kläger hat selbst nicht behauptet, die Beklagte sei in Wirklichkeit aufgrund anderer als der von ihr dargelegten Auswahlüberlegungen zur Entlassung gerade des Klägers gelangt. Ob diese Auswahlüberlegungen objektiv den Anforderungen des § 1 Abs. 3 KSchG an eine richtige Sozialauswahl entsprechen und insbesondere, ob sie von den rechtlich maßgeblichen Auswahlkriterien und von objektiv richtigen Tatsachen ausgegangen sind, ist für die vorliegende Frage, ob der Arbeitgeber seiner Darlegungslast genügt hat, unerheblich. Nach der angeführten Rechtsprechung des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts, der der erkennende Senat folgt, wäre es insoweit Aufgabe des Klägers gewesen, die sich aus der Auskunft der Beklagten ergebenden Fehler aufzuzei-



gen.

3. Insbesondere ist im vorliegenden Zusammenhang unschädlich, daß die Beklagte ausweislich der von ihr erteilten Auskunft die sonstigen maßgeblichen Auswahlkriterien - wie namentlich Lebensalter und Unterhaltsverpflichtungen - nicht berücksichtigt hat. Denn dies ändert nichts daran, daß sie ihre subjektiven Auswahlüberlegungen vollständig und richtig mitgeteilt hat. Sieht man mit dem angeführten Urteil des Zweiten Senates des Bundesarbeitsgerichts den Sinn des Halbsatzes 2, aaO, darin, daß der Arbeitgeber seine subjektiven Auswahlüberlegungen im Prozeß darzulegen habe, so läßt sich aus dieser Vorschrift auch hinsichtlich bestimmter Sozialdaten, wie insbesondere des Lebensalters, der Betriebszugehörigkeit und der Unterhaltsverpflichtungen, keine hierüber hinausgehende objektive Darlegungslast des Arbeitgebers entnehmen. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus der Formulierung in Abschnitt III 2 a der Entscheidungsgründe jenes Urteils, zu den vom Arbeitgeber anzugebenden Auswahlkriterien zählten in erster Linie Lebensalter, Betriebszugehörigkeit und Unterhaltsverpflichtungen. Denn hiermit sollte ersichtlich nur verdeutlicht werden, was mit dem Ausdruck "Auswahlkriterien" (im Gegensatz zu dem Ausdruck "Bewertungsmaßstäbe") gemeint war, nicht aber gesagt werden, der Arbeitgeber müsse auch von ihm nicht berücksichtigte Auswahlkriterien angeben.

III. Da die Beklagte mithin die ihr obliegende Darlegungslast erfüllt hat, kommt es auf die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, welche Rechtsfolgen an eine unzureichende Darlegung sei-



tens 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 Frage an, welche Auswirkungen es auf die soziale Rechtfertigung der Kündigung hat, wenn 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 Überle-



gungen 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 weiteren vom Arbeitgeber nicht benannten Arbeitnehmer bei der Auswahl zusätzlich zu berücksichtigen seien.

3. Dementsprechend wäre es im Entscheidungsfalle Aufgabe des Klägers gewesen darzulegen und im Bestreitensfalle zu beweisen, welcher in der Hosenbügerei der Beklagten beschäftigte Arbeitnehmer weniger schutzbedürftig als er selbst gewesen sei. Dies hat der Kläger nicht getan.

V. Die Klage war deshalb mit der Kostenfolge aus § 91 Abs. 1 ZPO abzuweisen.

Roeper

Dr. Becker

Dr. Steckhan

Neumann

Dr. Sponer



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

