

Aktenzeichen: 7 AZR 70/79

LAG Baden-Württemberg
(Mannheim)

Urteil des BAG vom 25. Februar 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Abs. 3 Satz 1

Leitsätze:

K e i n e



7 AZR 70/79

7 Sa 88/78 Baden-Württemberg (Mannheim)

Verkündet am
25. Februar 1981

gez. Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Bücken und Gossen für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 21. Dezember 1978 - 7 Sa 88/78 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte 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 im Jahre 1940 geborene verheiratete Klägerin mit zwei im Zeitpunkt der Kündigung arbeitslosen Kindern im Alter von 15 und 17 Jahren war seit April 1972 bei der Beklagten tätig. Ihr Arbeitsentgelt betrug 7,40 DM brutto je Stunde. Eine weitere Arbeitnehmerin im Betrieb der Beklagten ist seit August 1974 die im Jahre 1952 geborene, verheiratete Frau M , Mutter zweier kleiner Kinder.

Die Klägerin war im Jahre 1977 vom 20. Mai bis 8. Juni und vom 31. August bis 1. September sowie im Jahre 1978 vom 22. Februar bis 11. März, vom 28. März bis 8. April und vom 17. Mai bis 2. Juni arbeitsunfähig krank.

Wegen verschlechterter Auftragslage kündigte die Beklagte der Klägerin sowie weiteren Arbeitnehmern mit Schreiben vom 11. Mai 1978 zum 9. Juni 1978.

Die Klägerin meint, die Beklagte habe bei der Kündigung die soziale Auswahl gem. § 1 Abs. 3 KSchG verletzt. Sie hätte der Arbeitnehmerin M kündigen müssen.

Die Klägerin hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 11. Mai 1978 nicht aufgelöst worden ist. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Die Beklagte meint, daß nicht das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmerin M sondern das der Klägerin zu kündigen sei, weil auf Grund der krankheitsbedingten Fehlzeiten der Klägerin eine geordnete Arbeitsplanung nicht möglich sei.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter; die Klägerin bittet um Zurückweisung der Revision.

- 3 -



- 3 -

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß die Kündigung der Klägerin rechtsunwirksam ist, weil die Beklagte bei der Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer soziale Gesichtspunkte nicht ausreichend berücksichtigt habe (§ 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG).

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die soziale Lage der Klägerin sei im Vergleich zu der Arbeitnehmerin M erheblich ungünstiger. Frau M sei 26 Jahre alt, während sich die Klägerin schon dem 40igsten Lebensjahre nähere. Sie werde daher schwerer einen anderen Arbeitsplatz finden. Außerdem habe die Klägerin eine um zwei Jahre längere Betriebszugehörigkeit. Besonders falle ins Gewicht, daß ihre beiden 15 und 17 Jahre alten Kinder arbeitslos seien und daher ein erheblicher Unterhaltsbedarf bestehe.

Die Leistungsschwäche der Klägerin, die darin bestehe, daß sie im Jahre 1977 16 Arbeitstage und im Jahre 1978 36 Arbeitstage arbeitsunfähig krank gewesen sei, wiege nicht so schwer, daß berechnete betriebliche Bedürfnisse die Weiterbeschäftigung der sozial besser gestellten Arbeitnehmerin M bedingen würden.

2. Diese Würdigung ist in der Revisionsinstanz nur daraufhin nachprüfbar, ob der Rechtsbegriff der ausreichenden Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte selbst verkannt ist, ob bei Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und ob alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände des Einzelfalles berücksichtigt worden sind. Es liegt grundsätzlich im Beurteilungsspielraum des Landesarbeitsgerichts, welcher Stellenwert den in Betracht zu ziehenden Auswahlkriterien im Einzelfall zukommt (vgl. BAG Urteil vom 12. Oktober 1979 - 7 AZR 959/77 - = [demnächst] AP Nr. 7 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung).

- 4 -



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



- 4 -

Bei Zugrundelegung dieses eingeschränkten Überprüfungsmaßstabes ist das angefochtene Urteil revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

a) Das Landesarbeitsgericht hat den Rechtsbegriff der ausreichenden Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte zutreffend angewandt. Es ist davon ausgegangen, daß die soziale Auswahl zwischen vergleichbaren Arbeitnehmern danach zu erfolgen habe, welcher von ihnen auf die Erhaltung des Arbeitsplatzes am wenigsten angewiesen sei (BAG 10, 323 [327] = AP Nr. 7 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [zu 2 der Gründe]; BAG 16, 134 [140] = AP Nr. 14 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [zu V der Gründe] und BAG 16, 149 = AP Nr. 15 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung). Wenn es auf Grund der im Streitfall wesentlichen Auswahlgesichtspunkte (Lebensalter, Betriebszugehörigkeit, Familienstand, Ausmaß der Unterhaltungspflichten, Chancen auf dem Arbeitsmarkt) zu dem Ergebnis kommt, die Klägerin sei gegenüber der Arbeitnehmerin M erheblich schutzbedürftiger, so ist dies rechtlich nicht zu beanstanden.

b) Die Revision meint, bei Würdigung und Abwägung der Sozialdaten seien die Klägerin und die Arbeitnehmerin M weitgehend gleich schutzbedürftig. Die um zwei Jahre höhere Beschäftigungsdauer falle nicht erheblich ins Gewicht, weil der soziale Status hierdurch nicht entscheidend beeinflusst werde und beide Arbeitnehmerinnen bei sechs bzw. vier Jahren Betriebszugehörigkeit mit dem Betrieb ähnlich verwachsen seien. Die älteren Kinder der Klägerin mögen zwar mehr Unterhalt kosten als die jüngeren Kinder der Arbeitnehmerin M. Dafür müßten diese ständig beaufsichtigt werden, was entsprechende Kosten verursache. Das Landesarbeitsgericht überbewerte auch das höhere Alter der Klägerin. Frau M habe es im Falle der Entlassung genau so schwer wie die Klägerin, eine andere Arbeitsstelle zu finden. Die Arbeitgeber befürchteten bei Arbeitnehmerinnen mit kleinen Kindern häufigere Ausfallzeiten durch die Doppelbelastung in Haushalt und Familie. Außerdem gelten ältere Arbeitnehmerinnen als zuverlässiger.

- 5 -



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



- 5 -

c) Dieser gesamte Revisionsvortrag zielt darauf ab, der sozialen Wertigkeit der drei unerläßlichen Auswahlgesichtspunkte Lebensalter, Dauer der Betriebszugehörigkeit und Zahl der unterhaltsberechtigten Personen durch Hinweis auf andere Faktoren einen anderen Stellenwert zu geben als das Landesarbeitsgericht. Dies ist aber aus Rechtsgründen nicht möglich. Solange das Landesarbeitsgericht bei Würdigung dieser sozialen Grunddaten weder gegen Denkgesetze noch gegen Erfahrungssätze verstoßen und alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat, hält es sich im Rahmen einer ordnungsgemäßen Tatsachenwürdigung. Die Revision verkennt, daß die längere Betriebsdauer und das höhere Lebensalter zu Gunsten der Klägerin beachtlich sind (vgl. BAG 10, 323 [327] = AP Nr. 7 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [zu 2 der Gründe] und BAG 16, 149 [153] = AP Nr. 15 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [zu 1 b der Gründe]). Soweit die Revision gegenüber den Unterhaltsverpflichtungen der Klägerin auf die Beaufsichtigungskosten verweist, die der Arbeitnehmerin M entstehen, handelt es sich um einen neuen Sachvortrag, der in der Revisionsinstanz nicht zu beachten ist (§ 561 Abs. 1 ZPO).

d) Zu Unrecht geht die Revision schließlich davon aus, das Landesarbeitsgericht habe die Leistungsschwäche der Klägerin infolge Krankheitsanfälligkeit bei der sozialen Auswahl unter dem Gesichtspunkt betrieblicher Belange nicht zutreffend gewürdigt.

Es kann dahingestellt bleiben, ob im Rahmen der sozialen Auswahl betriebliche Belange, die durch Krankheitsanfälligkeit des Arbeitnehmers berührt werden, überhaupt gem. § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG zu berücksichtigen sind (so h.M. BAG AP Nr. 5 zu § 7 KSchG [zu 2 der Gründe]; BAG 6, 1 [6 f.] = AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [zu III 3 der Gründe]; vgl. ferner Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 1 Rz. 117 a sowie die Anmerkung von A. Hueck zu BAG AP Nr. 7 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [unter 3]; Auffarth-Müller, KSchG, § 1 Anm. 237; Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 3. Aufl., Rdnr. 317, S. 133; a.A. LAG Hamm, DB 1976, 1822; KR-Becker, § 1 KSchG Rz. 363). Die Beklagte hat nämlich nicht dargetan, wie

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

- 6 -

es erforderlich gewesen wäre (vgl. BAG AP Nr. 25 zu § 1 KSchG; Hueck, aaO, Rz. 151 b), welche konkreten betrieblichen Auswirkungen zukünftige krankheitsbedingte Fehlzeiten der Klägerin haben werden. Die Beklagte hat lediglich vorgetragen, daß eine geordnete Arbeitsplanung nicht möglich sei. Diese Behauptung genügt jedoch nicht den Anforderungen des § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG. Danach müssen betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige berechnigte betriebliche Bedürfnisse berührt sein.

gez.: Bichler

Dr. Becker

Dr. Jobs

Bücker

Gossen

