

Aktenzeichen: 2 AZR 184/86

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 30. April 1987
- 2 AZR 184/86 -

I. Arbeitsgericht
Mannheim

Urteil vom 4. September 1985
- 2 Ca 59/85 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg
(Mannheim)

Urteil vom 13. Februar 1986
- 7 Sa 92/85 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Betriebsbedingte Kündigung

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung

Leitsätze:

1. Der Zweite Senat bestätigt folgende Grundsätze seiner Rechtsprechung zur gerichtlichen Überprüfung der Unternehmerentscheidung und der Interessenabwägung im Falle einer betriebsbedingten Kündigung, die nunmehr auch im Einklang mit der Rechtsprechung des Siebten Senats (Urteil vom 16. Januar 1987 - 7 AZR 495/85 - n.v.) stehen:

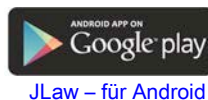
a. Organisatorische, technische und wirtschaftliche Unternehmerentscheidungen, die sich konkret nachteilig auf die Einsatzmöglichkeit des gekündigten Arbeitnehmers auswirken, unterliegen nur einer gerichtlichen Mißbrauchskontrolle dahin, ob sie offensichtlich unsachlich oder willkürlich sind.

b. Ist eine ordentliche Kündigung "an sich" betriebsbedingt im Sinne des § 1 Abs 2 KSchG, dann kann sich die Interessenabwägung nur in seltenen Ausnahmefällen zugunsten des Arbeitnehmers auswirken.

2. Aus der beschränkten Kontrolle der Unternehmerentscheidung folgt insbesondere auch, daß nicht zu prüfen ist, ob die vom Arbeitgeber aufgrund seiner Unternehmerentscheidung erwarteten Vorteile in einem "vernünftigen Verhältnis" zu den Nachteilen stehen, die der Arbeitnehmer durch die Kündigung erleidet.



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



2 AZR 184/86

7 Sa 92/85 Baden-Württemberg
(Mannheim)

Verkündet am
30. April 1987

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. März 1987 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und Ascheid sowie den ehrenamtlichen Richter Rupprecht und die ehrenamtliche Richterin Nipperdey für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg
vom 13. Februar 1986 - 7 Sa 92/85 - wird
zurückgewiesen.
2. Die Klägerin trägt auch 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 11. Dezember 1941 geborene, verheiratete und einem Kind unterhaltspflichtige Klägerin war seit Januar 1971 im Werk H der Beklagten als Reinigungskraft beschäftigt. Sie verdiente bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 25 Stunden zuletzt durchschnittlich 1.490,-- DM brutto im Monat. Sie ist anerkannte Schwerbehinderte mit einer M.d.E. von 60 %. Ihr ebenfalls bei der Beklagten beschäftigter Ehemann ist seit Anfang 1984 arbeitsunfähig krank.

Neben der Klägerin waren im Werk H noch vier Arbeitnehmerinnen als Reinigungskräfte eingesetzt, darunter zwei Schwerbehinderte. Im Jahre 1984 beabsichtigte die Beklagte zunächst, zum 1. Juli 1984 den Reinigungsplan zu ändern und für die im Reinigungsdienst beschäftigten Arbeitnehmerinnen Wechselschichtarbeit einzuführen. Die Klägerin lehnte dies ab und obsiegte in einem hierüber geführten Rechtsstreit vor dem Arbeits-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

gericht. Dieses Verfahren ist in der Berufungsinstanz anhängig und dort ausgesetzt worden (LAG Baden-Württemberg - 7 Sa 7/85 -). Daraufhin stellte die Beklagte Überlegungen an, den Reinigungsdienst im Werk H kostengünstiger an eine Fremdfirma zu übertragen. Sie kam zu dem Entschluß, den betriebsinternen Reinigungsdienst bis spätestens 30. September 1985 aufzulösen und die Reinigungsarbeiten an ein Reinigungsunternehmen zu vergeben.

Im Zuge dieser Maßnahme kündigte die Beklagte der Klägerin mit Schreiben vom 28. Januar 1985 fristgemäß zum 31. März 1985. Die Hauptfürsorgestelle hatte zuvor der beabsichtigten Kündigung mit Bescheid vom 7. Januar 1985 zugestimmt, der inzwischen rechtskräftig geworden ist. Gegen diese Kündigung hat sich die Klägerin mit der vorliegenden Klage gewandt und geltend gemacht, die Kündigung sei sozial ungerechtfertigt.

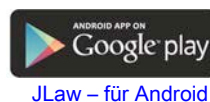
Die Klägerin hat zunächst beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 28. Januar 1985 nicht aufgelöst wird, und am 15. Februar 1985 gemäß diesem Antrag ein Versäumnisurteil gegen die Beklagte erwirkt.

Auf den hiergegen form- und fristgerecht eingelegten Einspruch der Beklagten hat die Klägerin beantragt, das Versäumnisurteil aufrechtzuerhalten.

Die Beklagte hat beantragt, das Versäumnisurteil vom 15. Februar 1985 aufzuheben und die Klage abzuweisen.



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



Sie hat vorgetragen, die Kündigung sei durch dringende betriebliche Erfordernisse sozial gerechtfertigt. Sie habe die Reinigung des Werkes H , in dem etwa 105 Arbeitnehmer beschäftigt seien, seit 15 bis 20 Jahren, mit Ausnahme der Glasreinigung, mit eigenen Arbeitskräften ausgeführt. Zwei der fünf Reinigungskräfte seien Vollzeitkräfte, die übrigen, darunter die Klägerin, mit 25 Wochenstunden beschäftigt gewesen.

Im Sommer/Herbst 1984 habe sie den Reinigungsdienst auf seine rationelle und kostengünstige Gestaltung hin überprüft. Damals hätten sich auch organisatorische Schwierigkeiten bei der Einteilung der Reinigungskräfte ergeben, die jedoch nicht die Ursache für die spätere Einstellung des innerbetrieblichen Reinigungsdienstes gewesen seien, sondern nur den Anstoß zu der Überprüfung gegeben hätten. Diese habe ergeben, daß die Reinigungskosten im Werk H deutlich höher gewesen seien als im wesentlich größeren Hauptwerk, dessen Reinigung bereits seit etwa zehn Jahren von einem Reinigungsunternehmen durchgeführt werde. Dieses Unternehmen habe im Oktober 1984 ein Angebot unterbreitet, die Reinigungsarbeiten im Werk H gegen einen monatlichen Pauschalpreis von 2.520,97 DM zu übernehmen. Demgegenüber betrügen die Lohnkosten für die fünf Reinigungskräfte ca. 10.000,-- DM zuzüglich 17,5 % Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung, 13. Monatseinkommen und Urlaubsgeld. Damit habe sie für den eigenen Reinigungsdienst durchschnittlich 13.000,-- DM im Monat aufwenden müssen. Mit der Beauftragung eines Reinigungsunternehmens erspare sie somit im Jahr mehr als 100.000,-- DM. Eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit für die Klägerin bestehe



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



nicht.

Die Klägerin hat erwidert, die Kosten des betriebseigenen Reinigungsdienstes könnten zwar höher sein als die Aufwendungen für ein Reinigungsunternehmen. Sie bestreite jedoch, daß die betriebseigenen Kosten sich auf durchschnittlich 13.000,-- DM im Monat beliefen. Keinesfalls rechtfertige die Kostenersparnis die Auflösung des betriebsinternen Reinigungsdienstes. Ein Teilbereich könne immer noch durch Betriebsangehörige gereinigt werden. Auch wenn die Beklagte sie und ihre Kollegin K , die ebenfalls Klage gegen die ihr ausgesprochene Kündigung erhoben habe, weiterbeschäftige, habe sie noch Kostenvorteile. Die Beklagte berücksichtige nicht die ihr und ihren Kolleginnen entstandenen Nachteile. Sie habe seit 1971 ohne Beanstandungen für die Beklagte gearbeitet, sei schwerbehindert und habe für ein Kind zu sorgen. Ihr Ehemann sei seit Anfang 1984 arbeitsunfähig und werde nicht mehr arbeitsfähig werden. Sie habe im Vertrauen darauf, bis zur Erreichung des Rentenalters bei der Beklagten arbeiten zu können, ein kleines Haus gebaut und deswegen noch erhebliche Schulden abzutragen. Sie sei somit dringend auf ihren Arbeitsverdienst bei der Beklagten angewiesen, während es der Beklagten nur darum gehe, ihren Gewinn zu vergrößern. Im übrigen könne sie im Werk H als Gehilfin des Lagerverwalters eingesetzt werden und von 6.00 Uhr bis 14.00 Uhr arbeiten.

Die Beklagte hat weiter vorgetragen, für die Klägerin gebe es auch im Lager keine Beschäftigungsmöglichkeit. Dort werde nur ein Lagerverwalter beschäftigt, der in der Zeit von 6.30 Uhr bis



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



15.45 Uhr ca. 40 bis 50 Tonnen Waren anzunehmen und zu kontrollieren und darüber hinaus den Verbrauch der Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe zu überprüfen habe. Hierfür werde seit 25 Jahren der Betriebsratsvorsitzende eingesetzt, der ebenfalls schwerbehindert sei und nach der Lohngr. V des einschlägigen Lohntarifvertrages vergütet werde, während die Klägerin als Reinigungskraft in Lohngr. I eingruppiert sei. Bis zum Jahre 1983 sei der Lagerverwalter von einem Mitarbeiter unterstützt worden. Nach dessen Ausscheiden zum 1. Oktober 1984 könne der Betriebsratsvorsitzende die Lagerverwaltung ohne Hilfskräfte bewältigen.

Das Arbeitsgericht hat das Versäumnisurteil aufrechterhalten. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert, das Versäumnisurteil aufgehoben und die Klage abgewiesen.

Mit der Revision verfolgt die Klägerin das Ziel, das Urteil des Arbeitsgerichts wiederherzustellen. 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.

I. Das Berufungsgericht hat die Kündigung der Beklagten für sozial gerechtfertigt erachtet. Hierbei ist es von den Grundsätzen ausgegangen, die der erkennende Senat für den Prüfungsmaßstab des Gerichts bei einer betriebsbedingten Kündigung insbesondere in den Urteilen vom 7. Dezember 1978 - 2 AZR 155/77 -



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



und 24. Oktober 1979 - 2 AZR 940/77 - (BAGE 31, 157 und 32, 150 = AP Nr. 6 und 8 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung) aufgestellt und in dem Urteil vom 7. Februar 1985 - 2 AZR 91/84 - (AP Nr. 9 zu § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl, zu III 3 der Gründe) zusammenfassend dargelegt hat.

Danach können sich betriebliche Erfordernisse für eine Kündigung aus innerbetrieblichen Umständen (Unternehmerentscheidungen, z. B. Rationalisierungsmaßnahmen, Umstellung oder Einschränkung der Produktion) oder durch außerbetriebliche Gründe (z.B. Auftragsmangel) ergeben. Diese betrieblichen Erfordernisse müssen "dringend" sein und eine Kündigung im Interesse des Betriebes unvermeidbar machen. Diese weitere Voraussetzung ist erfüllt, wenn die Kündigung die notwendige Folge der betrieblichen Erfordernisse ist. Ein Auftragsrückgang kann dann eine betriebsbedingte Kündigung rechtfertigen, wenn dadurch der Arbeitsanfall so zurückgeht, daß für einen oder mehrere Arbeitnehmer das Bedürfnis zur Weiterbeschäftigung entfällt.

Auch wenn durch außer- oder innerbetriebliche Gründe die bisherige Einsatzmöglichkeit eines Arbeitnehmers wegfällt, ist eine Kündigung nur dann durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt, wenn dem Arbeitgeber eine andere Beschäftigung nicht möglich oder nicht zumutbar ist. Die organisatorischen Maßnahmen, die der Arbeitgeber trifft, um seinen Betrieb dem Umsatzrückgang oder der verschlechterten Ertragslage anzupassen, sind nicht auf ihre Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit, wohl aber daraufhin zu überprüfen, ob sie offenbar unsachlich, unvernünftig



oder willkürlich sind (ebenso Hillebrecht, ZIP 1985, 257, 258, Thesen 5 - 6).

In dem Urteil vom 24. Oktober 1979 (BAGE 32, 150 = AP Nr. 8 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung) hat der Senat diese Grundsätze bestätigt und insbesondere noch näher dargelegt, unter welchen Voraussetzungen eine durch außerbetriebliche Umstände veranlaßte oder einen innerbetrieblichen Grund darstellende unternehmerische Entscheidung als offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich anzusehen und eine Kündigung aufgrund einer Interessenabwägung sozial ungerechtfertigt sein kann.

Danach ergeben sich die Ausnahmen, bei denen die innerbetrieblichen Maßnahmen nicht bindend sind, aus dem allgemeinen Verbot des Rechtsmißbrauchs. So erfüllen offensichtlich unsachliche oder willkürliche Rationalisierungsmaßnahmen den Tatbestand der unzulässigen Rechtsausübung des betrieblichen Gestaltungsrechts durch den Arbeitgeber. Das ist nicht schon dann anzunehmen, wenn eine Maßnahme offensichtlich unzweckmäßig ist.

Ist eine Kündigung wegen einer bindenden Unternehmerentscheidung "an sich" betriebsbedingt, dann kann die immer notwendige umfassende Interessenabwägung sich nur in seltenen Ausnahmefällen zugunsten des Arbeitnehmers auswirken. Eine, zumeist nur vorübergehende Weiterbeschäftigung kann dem Arbeitgeber dann zumuten sein, wenn der Arbeitnehmer aufgrund schwerwiegender persönlicher Umstände besonders schutzbedürftig ist.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

II. Das Berufungsgericht hat ausgeführt, auch eine Rationalisierungsmaßnahme wie die Übertragung von früher betriebsintern durchgeführten Reinigungsarbeiten an ein Reinigungsunternehmen stelle eine unternehmerische Entscheidung dar, die eine betriebsbedingte Kündigung rechtfertigen könne, wenn dadurch die Beschäftigungsmöglichkeit für die betroffenen Arbeitnehmer entfalle. Eine solche Maßnahme habe die Beklagte unstreitig getroffen. Sie habe zum Wegfall der Arbeitsplätze der Klägerin und ihrer bisher im betrieblichen Reinigungsdienst tätigen Kolleginnen geführt.

Diese Maßnahme sei nicht auf ihre Notwendigkeit oder Zweckmäßigkeit, sondern nur noch im Rahmen einer Mißbrauchskontrolle dahin zu überprüfen, ob sie offensichtlich unsachlich oder willkürlich sei. Das Gericht habe im Rahmen der Interessenabwägung nicht die vom Arbeitgeber erwarteten Vorteile mit den für den Arbeitnehmer eintretenden Nachteilen zu vergleichen.

Deswegen sei das Vorbringen der Klägerin unerheblich, die Beklagte könne sie und eine weitere Mitarbeiterin neben dem dann entsprechend eingeschränkten externen Reinigungsdienst weiterbeschäftigen und habe dennoch Kostenvorteile. Denn dies liefere auf eine dem Gericht versagte Kontrolle der Zweckmäßigkeit der unternehmerischen Entscheidung hinaus.

Die Übertragung der Reinigungsarbeiten auf ein Reinigungsunternehmen sei nicht offensichtlich unsachlich oder willkürlich. Sie sei unter Kostengesichtspunkten offensichtlich sinnvoll. Das



Reinigungsunternehmen habe die Reinigung im Zeitpunkt der geplanten Umstellung unstreitig gegen einen Pauschalpreis von rund 2.500,-- DM durchgeführt. Demgegenüber habe die betriebsinterne Reinigung offensichtlich erheblich höhere Kosten verursacht, nachdem allein die Klägerin als Halbtagskraft monatlich 1.500,-- DM brutto verdient habe.

Ein Anhaltspunkt für ein willkürliches Handeln auf seiten der Beklagten ergebe sich allerdings aus ihrem Vortrag erster Instanz, die Klägerin zeichne alleinverantwortlich "für die organisatorische Unmöglichkeit, den Reinigungsbetrieb in der bisherigen Form beizubehalten", da sie sich geweigert habe, in Wechselschicht zu arbeiten. Das mache die Prüfung erforderlich, ob die Betriebsänderung durch den Wunsch der Beklagten bedingt gewesen sei, sich von der Klägerin zu trennen. Ein solcher Schluß dürfe jedoch nicht gezogen werden. Die Beklagte habe im Sommer 1984 ersichtlich die Notwendigkeit gesehen, die Arbeitseinteilung der Reinigungskräfte im Interesse größerer Effektivität neu zu ordnen. Diese Absicht sei, jedenfalls vorläufig, am auch gerichtlich durchgesetzten Widerstand der Klägerin gescheitert. Es liege in der Natur der Sache, daß unter solchen Umständen ein mit seiner für notwendig gehaltenen Organisationsänderung zunächst gescheiterter Unternehmer nach weiteren Alternativen suche. Dann habe es nahegelegen, auf den nach eigener Auffassung nicht mehr zweckmäßig organisierten eigenen Reinigungsdienst zugunsten eines externen Dienstleistungsbetriebes zumal dann zu verzichten, wenn dieser wesentlich kostengünstiger sei. Deshalb könne in dieser Maßnahme keine Willkür gesehen werden. Abgesehen davon spreche



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

bei einer beschlossenen und auch tatsächlich durchgeführten Betriebsänderung die Vermutung dafür, daß sie aus sachlichen Gründen erfolgt sei. Deshalb müsse der Arbeitnehmer Tatsachen vortragen und beweisen, aus denen er ein willkürliches Handeln des Unternehmers herleite. Hierzu habe die Klägerin jedoch nichts vorgetragen.

Der Wegfall ihres bisherigen Arbeitsplatzes stehe auch einer Weiterbeschäftigung im Betrieb entgegen. Die Klägerin könne nicht auf einem anderen freien Arbeitsplatz beschäftigt werden. Ihren Ausführungen im zweiten Rechtszug sei jedenfalls nicht ihre Absicht zu entnehmen, den Vortrag der Beklagten in der Berufungsinstanz bestreiten zu wollen, die Stellung des Gehilfen des Lagerverwalters sei seit dem 1. Oktober 1984 nicht wieder besetzt worden und solle auch nicht mehr besetzt werden, weil der Lagerverwalter diese Tätigkeiten mit verrichten könne. Aus welchen Gründen diese Stelle nicht wieder besetzt werde, sei unerheblich.

Die Kündigung sei somit "an sich" betriebsbedingt. Ein Ausnahmefall, der nach der Rechtsprechung des erkennenden Senats im Rahmen der Interessenabwägung die Kündigung dennoch als sozial ungerechtfertigt erscheinen lasse, liege nicht vor. Die wirtschaftlichen Nachteile, die die Klägerin durch die Kündigung erleide, überschritten auch unter Berücksichtigung der von ihr vorgetragenen persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse nicht den Rahmen, in dem Kündigungen sich allgemein zum Nachteil für den Arbeitnehmer auswirkten. Würde ihr Ehemann vorzeitig erwerbsunfähig, erhielte er eine Rente und könnte so zu seinem und



seines Kindes Unterhalt beitragen. Die Klägerin habe nicht behauptet, daß die Rente ungewöhnlich niedrig sei. Es bestünden auch Aussichten, eine neue Beschäftigung zu finden, da Reinigungskräfte selbst unter den gegenwärtigen Arbeitsmarktverhältnissen jedenfalls von Reinigungsunternehmen gesucht würden. Hierfür seien weder die Schwerbehinderung der Klägerin noch ihr Alter übermäßige Hindernisse. Daß sie unter Umständen Einkommenseinbußen hinnehmen müsse, begründe noch keine besondere Schutzbedürftigkeit. Jedenfalls habe die Klägerin zur Höhe ihrer Verbindlichkeiten aus dem Hausbau nichts vorgetragen.

III. Diese Würdigung des Berufungsgerichts läßt bei Anwendung der dargestellten Grundsätze des Senats keinen revisiblen Rechtsfehler erkennen.

1. Nach der bindenden Feststellung des Berufungsgerichts hat die Beklagte beschlossen, die Reinigungsarbeiten für das Werk H an ein Reinigungsunternehmen zu vergeben. Durch die Verwirklichung dieses Planes sind die bisherigen Arbeitsplätze der Klägerin und ihrer vier im internen Reinigungsdienst beschäftigten Kolleginnen weggefallen. Unstreitig ist ferner, daß das Reinigungsunternehmen die Arbeiten für einen Pauschalpreis von rd. 2.500,-- DM monatlich übernommen hat. Die Kosten einer Beibehaltung des betriebsinternen Reinigungsdienstes wären demgemäß erheblich höher als der von dem Reinigungsunternehmen angebotene Pauschalpreis. Dies ist, wie das Berufungsgericht zu Recht feststellt, schon im Hinblick auf die allein der Klägerin gezahlte Monatsvergütung offensichtlich. Auch die Revision geht



von diesem Sachverhalt aus.

Zur Frage einer anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeit der Klägerin im Werk H hat das Berufungsgericht angenommen, die Klägerin habe das Vorbringen der Beklagten, die Stelle eines Gehilfen des Lagerverwalters werde seit 1. Oktober 1984 von dem Lagerverwalter mit versehen und solle auch nicht wieder besetzt werden, nicht bestreiten wollen, und dieses Vorbringen der Beklagten somit gemäß § 138 Abs. 3 ZPO als zugestanden angesehen. Diese Feststellung ist für den Senat nach § 561 Abs. 2 ZPO bindend, da hiergegen keine Verfahrensrüge erhoben ist.

2. Auf der Grundlage des unstreitigen Sachverhalts hat das Berufungsgericht ohne Rechtsfehler angenommen, die Kündigung der Beklagten sei im Sinne der Senatsrechtsprechung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt.

a) Die Auflösung des betriebsinternen Reinigungsdienstes und die Vergabe der Reinigungsarbeiten an ein Reinigungsunternehmen stellt eine Rationalisierungsmaßnahme und somit nicht, wie das Berufungsgericht meint, einen außerbetrieblichen, sondern als unternehmerische Entscheidung einen innerbetrieblichen Umstand für ein betriebliches Erfordernis im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG dar (vgl. Senatsurteile vom 7. Dezember 1978, aaO, zu II 1 der Gründe und vom 20. Februar 1986 - 2 AZR 212/85 - EzA § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung Nr. 37, zu B II 2 b der Gründe). Sie wurde durch außerbetriebliche Umstände wie Auftragsmangel oder Umsatzrückgang noch nicht einmal veranlaßt, wobei darauf



hinzuweisen ist, daß ein außerbetrieblicher Grund, wenn er nicht selbst als Kündigungsgrund angeführt, sondern nur zum Anlaß für eine organisatorische Maßnahme genommen wird, den für innerbetriebliche Gründe geltenden Prüfungsmaßstab nicht verändert (Senatsurteil vom 24. Oktober 1979, aaO, zu II 1 b der Gründe).

b) Die Revision meint zu Unrecht, den Ausführungen des Senats zur Rechtfertigung einer auf Umsatzrückgang, einen außerbetrieblichen Grund, gestützten Kündigung sei zu entnehmen, daß die gerichtliche Nachprüfung einer mit einer Rationalisierungsmaßnahme begründeten Kündigung auch eine Interessenabwägung umfassen müsse, weil der Gesetzgeber die Voraussetzungen für eine betriebsbedingte Kündigung einheitlich habe regeln wollen. Auch betreffe die Senatsrechtsprechung nur Rationalisierungsmaßnahmen wegen Umsatzrückgangs, die zum Wegfall eines Arbeitsplatzes, nicht aber zur Auflösung ganzer Abteilungen geführt hätten.

Der Senat hat gerade zwischen außerbetrieblichen Gründen wie Auftrags- oder Umsatzrückgang, die sich unmittelbar durch eine Verringerung der anfallenden Aufgaben auf die einzelnen Arbeitsplätze auswirken können und anderen betrieblichen Umständen, wie Gewinnverfall oder Unrentabilität des Betriebes unterschieden, die keine unmittelbare Auswirkung auf die Beschäftigungsmöglichkeit der Arbeitnehmer haben, sondern nur dann, dann aber aus innerbetrieblichen Gründen, Kündigungen rechtfertigen können, wenn der Arbeitgeber sie zum Anlaß nimmt, zur Kostenersparnis oder zur Verbesserung des Betriebsergebnisses durch innerbetriebliche Maßnahmen die Zahl der Arbeitsplätze zu verringern. In dem



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

letztgenannten Fall ist grundsätzlich nicht nachzuprüfen, ob der für den Arbeitgeber maßgebende Anlaß die getroffene organisatorische Maßnahme erforderlich gemacht hat und ob sie geeignet ist, den mit ihr verfolgten Zweck zu erreichen (vgl. Urteil vom 24. Oktober 1979, aaO, zu II 1 der Gründe). Diesem Urteil kann auch nicht entnommen werden, daß die dort bestätigten Grundsätze des Urteils vom 7. Dezember 1978 (aaO) nur für einzelne Arbeitsplätze betreffende Rationalisierungsmaßnahmen gelten sollten. In dem Urteil vom 30. Mai 1985 - 2 AZR 321/84 - (AP Nr. 24 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung) hat der Senat im übrigen diese Grundsätze auch auf durch betriebliche Umstände veranlaßte Kündigungen einer größeren Zahl von Arbeitnehmern angewandt. Er hat in diesem Urteil allerdings offengelassen, ob es sich bei dem Entschluß des Arbeitgebers, den Umsatzrückgang zum Anlaß mehrerer Kündigungen sowie weiterer zur Verringerung des Personals führender Maßnahmen zu nehmen, um eine "verdeckte Unternehmerentscheidung" und damit nicht um einen außerbetrieblichen (Umsatzrückgang), sondern um einen innerbetrieblichen Kündigungsgrund (Rationalisierungsmaßnahmen) handelte. Das war deswegen nicht erforderlich, weil sich aus mehreren Umständen eine Selbstbindung des Arbeitgebers dahin ergab, die Personalschränkung nicht einschneidender als nach dem Umsatzrückgang erforderlich durchzuführen. Der Umsatzrückgang war damit nicht nur der Anlaß für eine Unternehmerentscheidung, sondern bestimmte darüber hinaus zugleich ihren Inhalt und ihre Tragweite. Für die Entscheidung des vorliegenden Falles stellt sich diese Frage jedoch nicht, weil Anlaß der Entscheidung der Beklagten, die Reinigungsarbeiten an ein Reinigungsunternehmen zu vergeben, nicht



ein außerbetrieblicher Umstand wie Umsatzrückgang, sondern allein die beabsichtigte Kosteneinsparung gewesen ist und somit keine "gebundene Unternehmerentscheidung" vorliegt.

c) Das Berufungsgericht hat deshalb zu Recht die Nachprüfung dieser Rationalisierungsmaßnahme auf die Mißbrauchskontrolle im Sinne der Senatsrechtsprechung beschränkt. Seine Würdigung, die Maßnahme sei nicht offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich, ist ebenfalls revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

Entgegen der Ansicht der Revision handelte die Beklagte nicht schon dann offensichtlich unsachlich oder willkürlich, wenn sie von der zunächst erwogenen Umorganisation ihres internen Reinigungsdienstes in Form der Einführung von Wechselschichtarbeit im Hinblick auf das fehlende Einverständnis der Klägerin Abstand nahm und sich nunmehr zur Auflösung des internen Reinigungsdienstes entschloß, nachdem die Reinigungsarbeiten durch ein externes Unternehmen erheblich kostengünstiger durchzuführen sind. Wegen dieser für die Beklagte vorteilhaften wirtschaftlichen Auswirkungen läßt sich allein aus dem Umstand, daß zunächst eine interne Umorganisation erwogen worden war, nicht zwingend folgern, die Beklagte habe den internen Reinigungsdienst nur aufgelöst, um sich von der ihr mißliebig gewordenen Klägerin zu trennen. Gegen eine solche Maßregelungsabsicht spricht schon, daß die Beklagte nicht allein der Klägerin, sondern auch den übrigen Reinigungskräften gekündigt hat, obwohl diese mit einer Wechselschichtarbeit einverstanden gewesen waren. Des weiteren hat das Berufungsgericht in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des



Senats (Urteil vom 24. Oktober 1979, aaO, zu II 2 a der Gründe) angenommen, für eine beschlossene und tatsächlich durchgeführte Unternehmerentscheidung spreche die Vermutung, daß sie aus sachlichen Gründen erfolgt sei. Für den vorliegenden Fall gilt dies um so mehr, als die Maßnahme unstreitig zu einer erheblichen Kosteneinsparung führt.

d) Die Klägerin kann auch nicht auf einem anderen freien Arbeitsplatz im Betrieb beschäftigt werden. Das Berufungsgericht hat, für den Senat bindend, den Vortrag der Beklagten zum Wegfall der Stelle eines Gehilfen des Lagerverwalters seit Oktober 1984 als zugestanden angesehen. Insoweit erhebt die Revision auch keine Rügen.

e) Das Berufungsgericht hat schließlich auch die Grundsätze rechtsfehlerfrei angewandt, die der Senat zur Interessenabwägung bei einer Kündigung aufgestellt hat, die wegen einer bindenden Unternehmerentscheidung "an sich" betriebsbedingt ist. Es hat die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse der Klägerin sowie die betrieblichen Verhältnisse der Beklagten und somit alle für die Interessenabwägung in Betracht kommenden Umstände berücksichtigt. Seine Würdigung, ein "Härtefall" im Sinne der Senatsrechtsprechung liege nicht vor, hält sich im Rahmen des tatrichterlichen Beurteilungsspielraums.

Auch die Revision beanstandet insoweit die Würdigung des vom Berufungsgericht zugrunde gelegten Sachverhalts nicht. Sie rügt nur als Verletzung des § 139 ZPO, das Berufungsgericht sei ohne



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



entsprechenden Hinweis davon ausgegangen, daß die Klägerin zur Höhe ihrer Verbindlichkeiten aus dem Hausbau nichts vorgetragen habe. Diese Rüge ist schon unzulässig, weil die Revision nicht angegeben hat, was die Klägerin auf eine dahingehende Frage des Gerichts erwidert hätte.

IV. Die Revision kann sich für ihre Ansicht, bei einer Kündigung, die auf einer Rationalisierungsmaßnahme des Arbeitgebers und damit auf einem innerbetrieblichen Grund beruht, sei im Rahmen der Interessenabwägung weitergehend als nach den dargestellten Grundsätzen des erkennenden Senats zu prüfen, ob die zu erwartenden Vorteile des Arbeitgebers zu den Nachteilen, die sich daraus für den Arbeitnehmer ergeben, in einem vernünftigen Verhältnis stehen, auch nicht auf eine abweichende Rechtsprechung des Siebten Senats des Bundesarbeitsgerichts berufen. Diese weitergehende Kontrolle ist mit der grundsätzlichen Bindung an die Unternehmerentscheidung nicht zu vereinbaren (ebenso Hillebrecht, aaO, These 6).

1. Nach Ansicht des erkennenden Senats (vgl. Urteil vom 7. Februar 1985 - 2 AZR 91/84 - AP Nr. 9 zu § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl, zu II 4 der Gründe) finden sich allerdings in den Urteilen des Siebten Senats vom 7. März 1980 - 7 AZR 1093/77 - und vom 17. Oktober 1980 - 7 AZR 675/78 - (AP Nr. 9 und 10 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung) insoweit gewisse Unklarheiten bei der Behandlung des Problems der gerichtlichen Nachprüfung der Unternehmerentscheidung.



Nach der erstgenannten Entscheidung soll auch bei Vorliegen eines betrieblichen Erfordernisses eine Kündigung nur sozial gerechtfertigt sein, wenn die betrieblichen Gründe bei verständiger Würdigung der Interessen beider Vertragsparteien die Kündigung billigenswert und angemessen erscheinen lassen. Das ist nicht der Fall, wenn die zu erwartenden Vorteile des Arbeitgebers zu den Nachteilen, die sich für den Arbeitnehmer daraus ergeben, in keinem vernünftigen Verhältnis stehen. Der Siebte Senat gab insoweit die Grundsätze wieder, die der Dritte Senat in dem Urteil vom 4. Februar 1960 - 3 AZR 25/58 - (BAGE 9, 36 = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung, zu IV der Gründe) aufgestellt und der Vierte Senat in dem Urteil vom 3. Mai 1978 - 4 AZR 698/76 - (AP Nr. 5 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, zu II der Gründe) übernommen hatte. Eine so weitgehende Kontrolle der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit hat der erkennende Senat seit dem Urteil BAGE 32, 150, 156 f. = AP, aaO, wie ausgeführt, jedoch nicht mehr gebilligt. Wenn für die Kündigung ein dringendes betriebliches Erfordernis besteht, ist es unerheblich, ob die Einsparung von Arbeitsplätzen den Arbeitgeber stark entlastet (Herschel, Anm. zu EzA § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung Nr. 14).

Diesen Grundsätzen entspricht das Urteil vom 17. Oktober 1980 - 7 AZR 675/78 - (AP Nr. 10 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, zu 3 e der Gründe) in seiner Aussage zur Interessenabwägung, nachdem dort zuvor (zu 3 a und b der Gründe) die in dem Senatsurteil BAGE 31, 158 = AP, aaO aufgestellten Grundsätze wiedergegeben sind. Anschließend wird unter Bezugnahme



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

auf das Senatsurteil BAGE 32, 150 = AP, aaO ausgeführt, sei eine Kündigung "an sich" betriebsbedingt, so sei eine Weiterbeschäftigung dem Arbeitgeber nur in einem seltenen Ausnahmefall zuzumuten.

2. Einer näheren Stellungnahme zu diesen Entscheidungen, die auch bei innerbetrieblichen Gründen eine umfassende Interessenabwägung verlangen, bedarf es indessen nicht; sie stehen der Anwendung der in dem Urteil des erkennenden Senats vom 24. Oktober 1979 (aaO) aufgestellten und in dem Urteil vom 7. Februar 1985 (aaO) bestätigten Grundsätze auf den vorliegenden Fall nicht mehr entgegen. Der Siebte Senat hat in dem Urteil vom 16. Januar 1987 (- 7 AZR 495/85 - n. v., zu I 3 der Gründe) unter Hinweis auf die vorstehend zitierten Urteile des erkennenden Senats ausgeführt, wenn eine ordentliche Kündigung "an sich" betriebsbedingt im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG sei, dann könne sich die stets gebotene Interessenabwägung nur in seltenen Ausnahmefällen zugunsten des Arbeitnehmers auswirken; eine zumeist nur vorübergehende Weiterbeschäftigung sei dem Arbeitgeber etwa dann zuzumuten, wenn der Arbeitnehmer aufgrund schwerwiegender persönlicher Umstände besonders schutzbedürftig sei. Der Siebte Senat hat betont, diese Grundsätze entsprächen auch seiner Rechtsprechung. Sofern aus seinen Urteilen vom 7. März 1980 und 17. Oktober 1980 (aaO) abweichende Maßstäbe für die Interessenabwägung bei einer betriebsbedingten Kündigung entnommen werden könnten, halte er hieran nicht fest. Damit besteht in dieser Rechtsfrage jedenfalls aufgrund dieses Urteils nunmehr Übereinstimmung zwischen beiden Senaten.



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



Eine Anfrage bei dem Dritten und Vierten Senat des Bundesarbeitsgerichts, die in den Urteilen vom 4. Februar 1960 und 3. Mai 1978 (aaO) ebenfalls weitergehende Grundsätze zur Interessenabwägung bei einer betriebsbedingten Kündigung als der erkennende Senat aufgestellt haben, oder einer Anrufung des Großen Senats bedarf es nicht, weil diese Senate für Beendigungsstreitigkeiten nicht mehr zuständig sind.

Hillebrecht

Triebfürst

Ascheid

Rupprecht

Nipperdey



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](#)