Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 2 AZR 255/01
Bundesarbeitsgericht 2. Senat — Urteil vom 12. April 2002
- 2 AZR 255/01 -

I. Arbeitsgericht
Hannover — Urteil vom 23. Juni 2000
- 8 Ca 372/99 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen — Urteil vom 16. Februar 2001
- 3 Sa 1493/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Betriebsbedingte Kündigung

Gesetz:

§ 1 Abs. 2 KSchG

Leitsätze:

keine

Hinweis des Senats:

Parallelsache zu - 2 AZR 256/01 -

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

BUNDESARBEITSGERICHT

2 AZR 255/01
3 Sa 1493/00
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. April 2002

URTEIL

Anderl, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 12. April 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Rost, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bröhl und Schmitz-Scholemann, die ehrenamtliche Richterin Engel und den ehrenamtlichen Richter Bühler für Recht erkannt:

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 16. Februar 2001 - 3 Sa 1493/00 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung.

Die am 30. Juli 1940 geborene Klägerin trat am 16. Januar 1974 als Gebäudereinigerin in die Dienste der Beklagten. Die Beklagte betreibt ein bundesweit tätiges Reinigungsunternehmen und beschäftigt in ihrer Niederlassung Hannover mehrere hundert Arbeitnehmer. Ein Betriebsrat besteht nicht.

Die Klägerin war zuletzt in der Medizinischen Hochschule Hannover (MHH) eingesetzt. Für diese Einrichtung hatte die Beklagte seit dem 1. Juli 1994 die Reinigung zunächst teilweise und später ganz übernommen. Sie hatte dort zuletzt 180 Arbeitnehmer eingesetzt.

Im März 1999 teilte die MHH der Beklagten mit, der Reinigungsauftrag laufe Ende Juni 1999 aus. Er müsse neu ausgeschrieben werden. Für die Zeit der Ausschreibung bot die MHH der Beklagten einen bis zum 30. Juni 2000 befristeten Vertrag zu den bisherigen Konditionen an. Damit erklärte sich die Beklagte einverstanden. An der zwischenzeitlich erfolgten Ausschreibung beteiligte sich die Beklagte mit Angeboten vom 11. Oktober 1999.

Mit Schreiben vom 23. November 1999 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin zum 30. Juni 2000 und führte ua. aus:

> "Unsere Firma bemüht sich jedoch, den Anschlußauftrag von der Medizinischen Hochschule zu erhalten. Hierzu bestehen, nicht zuletzt auch dank Ihrer Einsatzbereitschaft, gute Chancen.
>
> Für den Fall, daß P den Auftrag ab 01.07.2000 wiedererhält, werden wir uns umgehend zur Fortführung des Arbeitsverhältnisses mit Ihnen in Verbindung setzen.
>
> ..."

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Nachdem die Klägerin die vorliegende Kündigungsschutzklage erhoben hatte, teilte die Beklagte durch Schriftsatz ihrer Prozeßbevollmächtigten vom 7. Januar 2000 ua. mit, es sei "gegenwärtig völlig offen", welcher Dienstleister den Reinigungsauftrag erhalte.

Ende März 2000 teilte die MHH der Beklagten mit, der Zuschlag sei einem Konkurrenzunternehmen erteilt worden.

Die Klägerin hält die Kündigung für sozialwidrig, weil bei Ausspruch der Kündigung der Wegfall des Beschäftigungsbedarfs noch nicht absehbar gewesen sei.

Die Klägerin hat beantragt

> festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung vom 23. November 1999 nicht beendet wird.

Die Beklagte hat um Abweisung der Klage gebeten. Sie hat vorgetragen, die Anforderungen an den Grad der Prognosesicherheit bei betriebsbedingten Kündigungen dürften nicht überspitzt werden, zumal dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Wiedereinstellung zustehe, wenn sich die Prognose als falsch erweise. Es habe sich hier nicht um eine allein auf freie Entschließung gegründete unternehmerische Entscheidung gehandelt; sie habe vielmehr der Entscheidung der MHH Rechnung getragen. Bei wertender Gesamtbetrachtung habe im Zeitpunkt der Kündigung der betriebsbedingte Kündigungsgrund bereits greifbare Formen angenommen. Das Auslaufen des ursprünglichen Reinigungsauftrags habe festgestanden. Sie habe sich an der Ausschreibung mit zwei Geboten beteiligt. In dem ersten Gebot habe sie mit unverändertem Personaleinsatz und höheren Preisen kalkuliert. Die Erfolgschancen dieses Gebots hätten bei 10 vH gelegen. Die Chancen des - billigeren - Alternativangebots ("Pr") seien ebenfalls nicht groß (deutlich unter 50 vH) gewesen.

Das Arbeitsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, auch wenn die Kündigung auf außerbetrieblichen Ursachen beruhe, müßten die gleichen Prognosemaßstäbe wie bei einer Kündigung gelten, die auf eine autonome Unternehmerentscheidung gestützt werde. Im vorliegenden Fall sei der Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit bei Ausspruch der Kündigung nicht hinreichend sicher vorhersehbar gewesen. Ob für das konservative Angebot nur eine Chance von 10 vH bestanden habe, könne dahinstehen, da das Alternativangebot größere Erfolgsaussichten gehabt habe. Wenn die Beklagte die Chancen dieses Angebots mit unter 50 vH veranschlage, müsse sie sich fragen lassen, warum sie überhaupt an der Ausschreibung teilgenommen habe und weshalb sie die Frage des Zuschlags zunächst als "völlig offen" bezeichnet und im Kündigungsschreiben von "guten Chancen" gesprochen habe. Das Risiko längerer Kündigungsfristen müsse die Beklagte als Arbeitgeberin tragen. Sie könne die Arbeitnehmer auch nicht auf einen etwaigen Wiedereinstellungsanspruch verweisen.

II. Dem folgt der Senat im Ergebnis und weitgehend auch in der Begründung. Die Kündigung ist unwirksam, weil sie sozialwidrig iSd. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG ist. Bei Ausspruch der Kündigung lagen keine dringenden betrieblichen Erfordernisse vor.

1. Bei der Beantwortung der Frage, ob eine ordentliche betriebsbedingte Kündigung gem. § 1 Abs. 2 KSchG sozial ungerechtfertigt ist, weil dringende betriebliche Erfordernisse einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers im Betrieb entgegenstehen, geht es um die Anwendung unbestimmter Rechtsbegriffe. Diese kann vom Revisionsgericht nur darauf überprüft werden, ob das Landesarbeitsgericht in dem angefochtenen Urteil die Rechtsbegriffe selbst verkannt hat, ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm des § 1 KSchG Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat, ob es bei der gebotenen Interessenabwägung, bei der dem Tatsachenrichter ein Beurteilungsspielraum zusteht, alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat, und ob das Urteil in sich widerspruchsfrei ist *(st. Rspr. vgl. zB BAG 26. September 1996 - 2 AZR 200/96 - BAGE 84, 209).*

2. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats *(vgl. nur 17. Juni 1999 - 2 AZR 456/98 - BAGE 92, 79 mwN)* können sich betriebliche Erfordernisse für eine

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Kündigung iSv. § 1 Abs. 2 KSchG aus innerbetrieblichen Umständen (Unternehmerentscheidungen wie zB Rationalisierungsmaßnahmen, Umstellung oder Einschränkung der Produktion) oder durch außerbetriebliche Gründe (zB Auftragsmangel oder Umsatzrückgang) ergeben. Diese betrieblichen Erfordernisse müssen "dringend" sein und eine Kündigung im Interesse des Betriebes notwendig machen. Die Kündigung muß wegen der betrieblichen Lage unvermeidbar sein *(Senat 17. Juni 1999 aaO)*. Der - nicht auf Schlagworte beschränkte - Vortrag des Arbeitgebers muß erkennen lassen, ob das Bedürfnis an der Tätigkeit des gekündigten Arbeitnehmers wegfällt *(Senat 30. Mai 1985 - 2 AZR 321/84 - AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 24 = EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 96)*.

a) Maßgeblicher Beurteilungszeitpunkt ist derjenige des Kündigungszugangs *(BAG 30. Mai 1985 aaO; KR-Etzel 6. Aufl. § 1 KSchG Rn. 550; v. Hoyningen-Huene/Linck KSchG 13. Aufl. § 1 Rn. 406)*. Grundsätzlich muß zu diesem Zeitpunkt der Kündigungsgrund - Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit - vorliegen. In Fällen, in denen zwar bei Zugang der Kündigung noch die Möglichkeit der Beschäftigung besteht, aber die für den künftigen Wegfall des Beschäftigungsbedürfnisses maßgeblichen Entscheidungen bereits getroffen sind, kommt es darauf an, ob der Arbeitnehmer bis zum Kündigungstermin voraussichtlich entbehrt werden kann. Davon ist auszugehen, wenn im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung auf Grund einer vernünftigen, betriebswirtschaftlichen Betrachtung zu erwarten ist, zum Zeitpunkt des Kündigungstermins werde mit einiger Sicherheit der Eintritt des die Entlassung erforderlich machenden betrieblichen Grundes gegeben sein *(BAG 11. März 1998 - 2 AZR 414/97 - AP BetrVG 1972 § 111 Nr. 43 = EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 99; 5. April 2001 - 2 AZR 696/99 - EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 110)*. Die der Prognose zugrunde liegende Entscheidung muß aber bereits gefallen sein. So ist eine Kündigung wegen Betriebsschließung nicht gerechtfertigt, so lange der Arbeitgeber den Stillegungsbeschluß lediglich erwägt oder plant, aber noch nicht gefaßt hat *(BAG 10. Oktober 1996 - 2 AZR 477/95 - AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 81 = EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 87)*.

b) Dieser Maßstab gilt, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgeführt hat, grundsätzlich auch dann, wenn die Kündigung - wie hier - auf außerbetriebliche Gründe gestützt wird *(st. Rspr. vgl. Senat 15. März 2001 - 2 AZR 705/99 - AP BGB § 620 Bedingung Nr. 26 = EzA BGB § 620 Kündigung Nr. 2: Unsicherheit über Neuerteilung*

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

eines Bewachungsauftrags; vgl. auch Senat 24. August 1989 - 2 AZR 653/88 - Gewährung von Drittmitteln).

c) Der Prognosemaßstab kann nicht, wie die Revision meint, im Hinblick auf Arbeitnehmer mit langen Kündigungsfristen abgemildert werden. Längere Kündigungsfristen, die nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses und dem Alter des Arbeitnehmers gestaffelt sind, wollen die berufliche Existenz der vom Arbeitsplatzverlust betroffenen, in der Regel auch älteren Arbeitnehmer sichern *(BVerfG 16. November 1982 - 1 BvL 16/75 - BVerfGE 62, 256).* Dieser Zweck würde verfehlt, wenn man für die soziale Rechtfertigung einer ordentlichen Kündigung nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG wegen eines dringenden betrieblichen Erfordernisses schon jede Ungewißheit über die Erteilung der für die Fortbeschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer erforderlichen Aufträge ausreichen lassen würde. Der Sinn längerer Kündigungsfristen würde in sein Gegenteil verkehrt, wenn bei der Kündigung der betroffenen Arbeitnehmer geringere Anforderungen an den betrieblichen Kündigungsgrund zu stellen wären als bei Arbeitnehmern mit kurzen Kündigungsfristen, die in der Regel kürzer beschäftigt und jünger sind. Es ist Sache des Unternehmers, den Betrieb so einzurichten, daß er die gesetzlichen Fristen gegenüber seinen Arbeitnehmern ebenso einhalten kann wie gegenüber anderen Vertragspartnern. Im übrigen war eine Überforderung der Beklagten hier schon deshalb ausgeschlossen, weil der Anteil der Arbeitnehmerinnen mit langen Kündigungsfristen bei der Beklagten nur bei etwa 10 vH lag und damit gering war.

d) Der Prognosemaßstab kann schließlich nicht, wie die Revision meint, mit Rücksicht darauf gemildert werden, daß dem gekündigten Arbeitnehmer ein Anspruch auf Wiedereinstellung zustehen kann, wenn sich die Prognose als fehlerhaft erweist. Der Anspruch auf Wiedereinstellung verleiht einen wesentlich geringeren Schutz, als er im Kündigungsschutzgesetz vorgesehen ist. Der Anspruch ist zeitlich begrenzt *(zum Umfang dieser Begrenzung vgl. BAG 6. August 1997 - 7 AZR 557/96 - BAGE 86, 194 einerseits und 4. Dezember 1997 - 2 AZR 140/97 - BAGE 87, 221 andererseits)* und setzt voraus, daß der Arbeitgeber keine anderweitigen Dispositionen in gutem Glauben getroffen hat *(BAG 27. Februar 1997 - 2 AZR 160/96 - BAGE 85, 194),* soziale Gesichtspunkte sind nur im Rahmen des § 315 BGB zu berücksichtigen *(BAG 4. Dezember 1997 - 2 AZR 140/97 - aaO)* und die Darlegungs- und Beweislast liegt beim Arbeitnehmer *(BAG 17. Juni 1999 - 2 AZR 639/98 - BAGE 92, 96).*

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

3. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, bei Ausspruch der Kündigung hätten keine greifbaren Anhaltspunkte dafür vorgelegen, daß der Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit für die Klägerin bei vernünftiger, betriebswirtschaftlicher Betrachtung mit einiger Sicherheit zu erwarten gewesen wäre, ist nicht zu beanstanden.

a) Bei Zugang der Kündigung lag noch keine Entscheidung vor, aus der sich der Wegfall des Beschäftigungsbedürfnisses für die Klägerin ergeben hätte. Solange die Beklagte an der Ausschreibung teilnahm und über den Zuschlag nicht entschieden war, gab es keine greifbaren Anhaltspunkte für die Annahme, die Klägerin könne zum Kündigungstermin entbehrt werden. Die Lage war vielmehr offen. Sie war derjenigen eines Unternehmers vergleichbar, der eine Betriebsstillegung erwägt, aber noch nicht beschlossen hat.

b) Die Beklagte kann sich nicht isoliert darauf stützen, daß der ursprüngliche Auftrag am 30. Juni 2000 auslief. Dies war zwar sicher vorhersehbar, hatte aber mit der Frage, ob zu erwarten war, daß die Klägerin nicht mehr beschäftigt werden könnte, nur bedingt etwas zu tun. Die Beklagte hat nicht in Abrede gestellt, daß für die Klägerin bei Erteilung eines neuen Reinigungsauftrags Beschäftigungsbedarf bestanden hätte. Der Wegfall des Beschäftigungsbedarfs hing also allein davon ab, ob die Beklagte den Zuschlag von der MHH erhielt oder nicht.

c) Auf die unterschiedlichen Darlegungen der Beklagten zu den Erfolgsaussichten ihrer Angebote an die MHH kommt es nicht an. Daß es sich insoweit nicht um greifbare Anhaltspunkte, sondern eher um "intuitiv gegriffene" Größen handelt, wird schon daran deutlich, daß die Einschätzungen starken Schwankungen unterworfen waren. Während die Beklagte zunächst von "guten Chancen" sprach, bezeichnete sie die Lage später als "völlig offen" und relativierte diese Aussage dann auf eine Wahrscheinlichkeit von deutlich unter 50 vH für das Alternativangebot und 10 vH für das "konservative" Angebot. Solche "Prognosen" können nicht als auf vernünftiger, betriebswirtschaftlicher Erwartung beruhend angesehen werden. Als sicher konnte bei dieser Lage im Kündigungszeitpunkt allein der Umstand angesehen werden, daß der Wegfall des Beschäftigungsbedarfs für die Klägerin eben unsicher und nicht vorhersehbar war. Eine solche Unsicherheit ist nicht geeignet, ein dringendes betriebliches Erfordernis iSd. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG zu bilden. Die Kündigung ist daher als sog. Vorratskündigung unwirksam *(vgl. Senat 15. März 2001 aaO)*.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

III. Die Kosten des Revisionsverfahrens muß die Beklagte gem. § 97 Abs. 1 ZPO tragen.

Rost Bröhl Schmitz-Scholemann

Engel Bühler

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

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

JLaw – für Android JLaw – für iOS