

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! nein
Für die Fachpresse! nein

Gesetz: KSchG § 1 Abs. 2 (Betriebsbedingtheit)

Leitsätze:

- 1.) Bei kurzen Kündigungsfristen muss der Arbeitsmangel im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung regelmässig greifbare Formen angenommen haben.
- 2.) Arbeitsstreckung ist nicht in jedem Betriebe möglich.

Aktenzeichen: 2 AZR 302/54

Urteil des BAG vom 8. November 1956

LAG Tübingen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2' AZR 302/54

Sa 37/53 (Tübingen)

Verkündet
am 8. November 1956
gez. Weinrich,
Regierungssekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!¹²³

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung am 8. November 1956 durch den Senatspräsidenten Dr. Müller und die Bundesrichter Dr. Berger und Professor Dr. Dr. Boldt sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Müller und Mirkes für Recht erkannt :

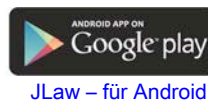
Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Tübingen vom 26. April 1954 - Sa 37/53 - aufgehoben. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der Kläger war seit dem 20. November 1950 als Maschinenschlosser bei der Beklagten beschäftigt. Sie stellt Sondermaschinen nach den besonderen Wünschen der Kunden her und beschäftigt etwa 40 Arbeiter. Seit etwa 3 Jahren bis etwa Anfang November 1953 hat die Beklagte eine grössere Anzahl von Arbeitnehmern wöchentlich 51 Stunden arbeiten lassen. Dann setzte sie die Arbeitszeit auf 48 Stunden herab. Die Beklagte kündigte dem Kläger durch die Schreiben vom 27./28. Oktober 1953 "wegen Arbeitsmangels" zum 13. November 1953.

Mit der am 12. November 1953 erhobenen Klage verlangt der Kläger die Feststellung, dass die Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht beendet habe.

Beide Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht sieht einen nachhaltigen Auftragsmangel nicht für erwiesen an. Die beiden vernommenen Zeugen ~~K...~~ und ~~M...~~ seien über die Auftragslage nicht hinreichend im Bilde. Die Beklagte habe ihre Belegschaft im großen Ganzen nicht verringert, sondern nach wie vor etwa 40 Arbeitskräfte beschäftigt. Auch die geleistete Mehrarbeit spreche gegen einen Arbeitsmangel. Jedenfalls habe ein etwaiger Auftragsrückgang die Entlassung des Klägers nicht notwendig gemacht, da die Beklagte "bei rechtzeitiger Beschränkung der Stundenzahl auf das Übliche" den Kläger auch anderweitig im Betriebe hätte beschäftigen können.

Mit ihrer Revision erstrebt die Beklagte die Abweisung der Klage.

Entscheidungsgründe:

1.) Mit Recht rügt die Revision, daß das Landesarbeitsgericht die Zeugen, die die Beklagte für den von ihr behaupteten Auftragsrückgang bezeichnet hat, - in ihrer



Klagebeantwortung vom 18. November 1953 die Zeugen ~~K...~~, ~~R...~~ und ~~S...~~ sowie in ihrer Berufungsbegründung vom 14. Dezember 1953 für die Einführung der 44-Stundenwoche vom 14. Dezember 1953 ab den Zeugen ~~R...~~ - nicht vernommen, gleichwohl aber die Beklagte für den von ihr behaupteten nachhaltigen Auftragsmangel für beweisfällig angesehen hat. Daß die Entscheidung der Kündigungsschutzklage in erster Linie davon abhängt, in welchem Umfange die Beklagte Aufträge und damit Beschäftigungsmöglichkeiten hatte, liegt auf der Hand. Erst wenn diese Tatsache geklärt ist, kann geprüft werden, ob die Beklagte bei der gegebenen Situation den Kläger hat weiterbeschäftigen können. Insbesondere läßt auch der etwaige Umstand, daß die Beklagte etwa 7 Wochen nach der Kündigung und etwa 1 Monat nach dem Ausscheiden des Klägers die Arbeitszeit in ihrem Betriebe auf 44 Stunden herabgesetzt hat, den Schluß zu, daß die Aufträge schon zur Zeit der Kündigung des Klägers zurückgegangen waren; dann musste aber die Beklagte unter Umständen für eine rechtzeitige Minderung ihrer Belegschaft vorsorgen.

2.) Einen etwa wirklich eingetretenen Auftragsrückgang hält das Landesarbeitsgericht schon deshalb für keinen genügenden Grund für die Entlassung des Klägers, weil eine Anzahl anderer Arbeitnehmer im Betriebe der Beklagten zur Zeit der Kündigung noch Überstunden leistete, die Beklagte aber deren Arbeitszeit auf die übliche hätte beschränken und so für den Kläger einen Arbeitsplatz bereitstellen können.

Richtig ist, daß Arbeitsmangel zur Entlassung des Klägers nur genügt, wenn er bereits greifbare Formen erreicht hatte. Denn wenn ein Arbeitsvertrag mit einer kurzen Kündigungsfrist - wie der des Klägers mit einer Frist von 2 Wochen - gelöst werden kann, so muss insoweit an die dringenden betrieblichen Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers im Betriebe entgegenstehen, ein strenger Maßstab angelegt werden.



Eine erst in weiterer Zukunft möglicherweise eintretende Verminderung der Arbeit wird regelmäßig nicht genügen; die kurze Kündigungsfrist läßt hinreichend Zeit, die Kündigung rechtzeitig zu dem Zeitpunkt auszusprechen, zu dem der gekündigte Arbeitnehmer bei vernünftiger betriebswirtschaftlicher Betrachtung entbehrt werden muß.

Hier leisteten zwar im Zeitpunkt der Erklärung der Kündigung, nicht aber mehr im Zeitpunkt der beabsichtigten Lösung des Arbeitsvertrags eine Anzahl Arbeitnehmer Überstunden. Nach der von der Beklagten vorgebrachten und unter Beweis gestellten Behauptung setzte sie aber etwa einen Monat nach dem beabsichtigten Ausscheiden des Klägers die allgemeine wöchentliche Arbeitszeit auf 44 Stunden herab. Diese Vorgänge schliessen es nicht ohne weiteres - jedenfalls nicht ohne jede nähere Erörterung - aus, daß schon im Zeitpunkt der Kündigungserklärung der bei der Beklagten bevorstehende Arbeitsmangel so greifbare Formen angenommen hatte, daß sie zur Entlassung des Klägers hat schreiten müssen.

3.) Auch eine Streckung der Arbeit, die das Landesarbeitsgericht mit seiner Ausführung, die Beklagte hätte rechtzeitig die Stundenzahl auf das übliche beschränken sollen, offenbar im Auge hat, ist möglicherweise nicht angebracht. Die aus den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zu Tage tretende Ansicht, daß die Überarbeit im Betriebe der Beklagten schlechthin durch eine Streckung der Arbeit hätte vermieden werden können, verstößt, wie die Revision richtig ausführt, gegen einen Erfahrungssatz.

Regelmäßig wird die Notwendigkeit von Überstunden allerdings die Behauptung eines akuten Arbeitsmangels widerlegen. Für den Betrieb der Beklagten kann dieser Schluß aber erst nach näherer Erörterung der Einzelheiten gezogen werden. Die Beklagte stellt auf Bestellung Sondermaschinen her. Es liegt daher nahe, daß sie mit den Kunden Lieferfristen vereinbart hat und daß diese vereinbarten Lieferfristen so bemessen waren, daß Mehrarbeit geleistet werden mußte. Hatte die Beklagte etwa Lieferzeiten vereinbart, die nur bei einer längeren als der üblicher Arbeits-



zeit innegehalten werden konnten, so geht es eben nicht ohne weiteres an, daß sie die Arbeitszeit einfach herabsetzte und damit ihrer Lieferfrist nicht genügen konnte. Es ist auch nicht ohne weiteres ersichtlich, daß der Kläger sich in eine neue, von ihm bisher nicht ausgeübte Tätigkeit rechtzeitig einarbeiten konnte. Das Landesarbeitsgericht hätte sich also bei der Eigenart des Betriebs der Beklagten darüber auslassen müssen, ob und warum der Beklagten die Herabsetzung der Arbeitszeit von 51 Stunden auf 48 Stunden zu einem früheren Zeitpunkt und damit die Weiterbeschäftigung des Klägers mit anderer als der bisherigen Arbeit ohne weiteres zuzumuten gewesen wäre.

4.) Hiernach erfordert schon die mangelnde tatsächliche Aufklärung zu diesen Punkten die Aufhebung des angefochtenen Urteils und die Zurückverweisung, damit das Landesarbeitsgericht den Fall von Grund auf neu klärt. Daher braucht auf die weiteren vielfachen von der Revision erhobenen Rügen zunächst nicht eingegangen zu werden. Bei den zahlreichen tatsächlichen Möglichkeiten geht es nicht an, schon jetzt alle rechtlichen Folgen zu erörtern, die sich aus jeder dieser verschiedenen Möglichkeiten ergeben könnten.

gez. Dr. Müller

Dr. Berger

Dr. Boldt

Dr.F.Müller

Mirkes

