

Aktenzeichen: 2 AZR 385/03
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 22. April 2004
- 2 AZR 385/03 -

I. Arbeitsgericht
Leipzig

Urteil vom 24. Mai 2002
- 15 Ca 9321/02 -

II. Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 8. April 2003
- 9 Sa 709/02 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Betriebsbedingte Änderungskündigung

Gesetz:

KSchG § 2

Leitsätze:

1. Entschließt sich der Arbeitgeber zu einer betrieblichen Umorganisation, die zu einer anderen zeitlichen Lage und zur Herabsetzung der Dauer der Arbeitszeit führt, so handelt es sich dabei um eine im Ermessen des Arbeitgebers stehende unternehmerische Entscheidung, die im Kündigungsschutzverfahren von den Arbeitsgerichten nicht auf ihre Zweckmäßigkeit, sondern lediglich - zur Vermeidung von Missbrauch - auf offenbare Unvernunft oder Willkür zu überprüfen ist.
2. Ein Missbrauch der unternehmerischen Organisationsfreiheit liegt beispielsweise vor, wenn die Umgestaltung der Arbeitsabläufe sich als rechtswidrige Maßregelung (§ 612a BGB) erweist oder die Vorgaben des Beschäftigtenschutzgesetzes umgeht.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



2 AZR 385/03
9 Sa 709/02
Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. April 2004

URTEIL

Anderl, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin, Anschlussberufungsbeklagte und
Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte, Anschlussberufungsklägerin und
Revisionsbeklagte,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 22. April 2004 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Rost, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert und Schmitz-Scholemann sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Sieg und die ehrenamtliche Richterin Pitsch für Recht erkannt:



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



Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 8. April 2003 - 9 Sa 709/02 - aufgehoben.

Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen Änderungskündigung und über davon abhängige Vergütungsansprüche der Klägerin.

Die Klägerin trat Anfang 1997 in die Dienste der Beklagten ein, die ein Krankenhaus betreibt. Als zunächst ganztags (40 Wochenstunden, montags - freitags) beschäftigte Mitarbeiterin wurden ihr Tätigkeiten sowohl von dem technischen Leiter als auch vom Bauleiter zugewiesen. Im Jahre 2000 begannen sich Misshelligkeiten zwischen der Klägerin und dem technischen Leiter zu entwickeln, in deren Verlauf dieser die Leistungen der Klägerin beanstandete und die Klägerin sich ihrerseits über dessen Verhaltensweise beschwerte.

Nach Beteiligung der Mitarbeitervertretung kündigte die Beklagte der Klägerin mit Schreiben vom 13. November 2001 fristgerecht zum 31. Dezember 2001 und bot ihr gleichzeitig die Weiterbeschäftigung bei reduziertem Aufgabengebiet mit 20 Wochenarbeitsstunden zu entsprechend geringerer Vergütung (1.006,12 Euro brutto/Monat) an. Die Klägerin nahm das Angebot unter Vorbehalt an und war seit dem 1. Januar 2002 montags bis freitags vormittags mit Tätigkeiten für den Bauleiter betraut.

Im Februar 2002 stellte die Beklagte eine weitere Teilzeitkraft ein. Ihr wurden die vorher von der Klägerin erledigten Aufgaben im Zuständigkeitsbereich des technischen Leiters übertragen. Sie arbeitete wie die Klägerin 20 Wochenstunden, montags bis freitags vormittags.

Die Klägerin hält die Änderungskündigung für sozialwidrig. Die Aufteilung des Vollzeitarbeitsplatzes auf zwei Halbstellen sei willkürlich und ohne sachliche Gründe erfolgt. Eigentlicher Anlass sei die - berechtigte - Beschwerde über den technischen Leiter gewesen. Sie könne ohne Effizienzeinbußen die Tätigkeiten beider Sachgebiete über den ganzen Tag verteilt erledigen.



Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit der Änderungskündigung vom 13. November 2001, zugegangen am gleichen Tag, unwirksam war.
2. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 10.061,20 Euro brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz ab 31. Oktober 2002 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie meint, die Aufteilung der Arbeitsaufgaben und die Änderungen der zeitlichen Verteilung seien als unternehmerische Entscheidung einer Zweckmäßigkeitprüfung durch die Arbeitsgerichte entzogen. Es sei Sache der Klägerin, darzulegen und notfalls zu beweisen, dass die Entscheidung der Beklagten offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich sei. Dazu habe die Klägerin jedoch nichts vorgetragen. Im übrigen sei die Entscheidung der Beklagten aus betrieblichen Gründen gefallen. Die Neuaufteilung bei damit einhergehender zeitlicher Verlagerung habe zu einer Verdoppelung der Arbeitskapazität während der bis 13.00 Uhr reichenden Hauptfunktionszeit geführt. Außerdem könnten sich beide Arbeitnehmerinnen jetzt gegenseitig vertreten. Die Trennung der Aufgabengebiete führe zu einer Verbesserung der Effektivität, weil die durch Überlagerung der Tätigkeiten beider Sachgebiete und Weisungen zweier Vorgesetzter entstandenen Wirkungsverluste vermieden würden. Außerdem könnten wegen der indirekt proportional zur Dauer der täglichen Arbeitszeit verlaufenden Leistungsfähigkeit eines Arbeitnehmers zwei zu vier Stunden täglich beschäftigte Teilzeitkräfte eine größere Arbeitsmenge bewältigen als eine zu acht Stunden beschäftigte Vollzeitkraft.

Das Arbeitsgericht hat nach dem Feststellungsantrag erkannt, das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen und auf die Anschlussberufung der Klägerin dem erstmals im Berufungsrechtszug gestellten Zahlungsantrag entsprochen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte weiterhin Abweisung der Klage.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.



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



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

A. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt: Habe der Arbeitgeber im Kündigungsschutzprozess dargelegt, welche Unternehmerentscheidung er getroffen habe und wie sie sich auf den Beschäftigungsbedarf auswirke, so sei grundsätzlich davon auszugehen, dass sie aus sachlichen Gründen erfolgt sei. Diese Vermutung gelte aber nicht in Fällen wie dem vorliegenden, in denen die Organisationsentscheidung praktisch deckungsgleich mit der Kündigungsentscheidung sei. In solchen Fällen müsse der Arbeitgeber einen Sachgrund darlegen. Für die Verlagerung der beiden früher allein von der Klägerin ausgeführten Teiltätigkeiten in den Vormittag habe die Beklagte einen solchen Sachgrund nicht dargelegt. Die Klägerin könne die Tätigkeiten ebenso gut in der bisherigen ganztägigen Arbeitszeit erledigen. Hinweise auf Störungen im Arbeitsablauf in der Vergangenheit gebe es nicht. Unsachlich sei das Argument, zwei Halbtagskräfte seien leistungsfähiger als eine Vollzeitkraft. Die Klägerin habe in der Vergangenheit die gesamte Arbeitsmenge unbeanstandet bewältigt. Vertretungsmöglichkeiten gebe es auch, wenn die Klägerin ganztags arbeite. Warum - bei im übrigen aufrechterhaltenem Ganztagsbetrieb - ausgerechnet die Arbeiten der Klägerin in eine von der Beklagten so genannte „Hauptfunktionszeit“ gelegt werden müssten, sei nicht erkennbar.

B. Dem folgt der Senat nicht.

I. Die bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts tragen seine Würdigung, die streitige Änderung der Arbeitsbedingungen der Klägerin sei gemäß § 2, § 1 Abs. 2 KSchG sozial ungerechtfertigt, nicht.

1. Eine betriebsbedingte Änderungskündigung ist wirksam, wenn sich der Arbeitgeber bei einem an sich anerkennenswerten Anlass darauf beschränkt hat, lediglich solche Änderungen vorzuschlagen, die der Arbeitnehmer billigerweise hinnehmen muss. Im Rahmen der §§ 1, 2 KSchG ist dabei zu prüfen, ob das Beschäftigungsbedürfnis für den betreffenden Arbeitnehmer zu den bisherigen Vertragsbedingungen entfallen ist (*st. Rspr. BAG 23. November 2000 - 2 AZR 617/99 - BAGE 96, 294; 18. November 1999 - 2 AZR 77/99 - AP KSchG § 2 Nr. 55 = EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 104; 24. April 1997 - 2 AZR 352/96 - BAGE 85, 358*).

2. Die die ordentliche Änderungskündigung sozial rechtfertigenden dringenden betrieblichen Erfordernisse iSv. § 1 Abs. 2 Satz 1, § 2 KSchG setzen voraus, dass das Bedürfnis für die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers im Betrieb überhaupt oder zu den bisherigen Bedingungen entfallen ist (*BAG 27. September 2001 - 2 AZR 246/00 -*

EzA KSchG § 2 Nr. 41). Dies kann auf einer unternehmerischen Entscheidung zur Umstrukturierung des gesamten oder von Teilen eines Betriebes oder einzelner Arbeitsplätze beruhen. Führt die unternehmerische Entscheidung nicht zu einer Reduzierung der Arbeitsvolumens, so kann eine gleichwohl ausgesprochene Änderungskündigung als Austauschündigung unwirksam sein (BAG 23. November 2000 - 2 AZR 617/99 - BAGE 96, 294). Allerdings kann das anders sein, wenn betriebliche Gründe eine organisatorische Veränderung bedingen, die zu einer anderen zeitlichen Lage der Arbeitszeit und darüber hinaus auch zu einer Herabsetzung der Dauer der Arbeitszeit führt (vgl. KR-Rost 6. Aufl. § 2 KSchG Rn. 112; Kittner/Däubler/Zwanziger KSchR 5. Aufl. § 2 KSchG Rn. 164a; ErfK/Ascheid 4. Aufl. § 2 KSchG Rn. 60 ff.; APS/Künzl § 2 KSchG Rn. 237 - 239; v. Hoyningen-Huene/Linck KSchG § 2 13. Aufl. Rn. 71a; Stahlhacke/Preis/Vossen Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis 8. Aufl. Rn. 1277). Die Bestimmung, ob ein umfangmäßig konkretisierter Dienstleistungsbedarf nur mit Volltags- oder teilweise auch mit Halbtagsbeschäftigungen abgedeckt werden soll, gehört, wie auch das Landesarbeitsgericht gesehen hat, zum Bereich der von den Arbeitsgerichten nur beschränkt überprüfbaren „Unternehmenspolitik“. Daraus hat der Senat gefolgert, dass es dem Arbeitgeber frei steht, auf einen Rückgang des Beschäftigungsvolumens statt mit Beendigungskündigungen mit einer entsprechend größeren Zahl an Änderungskündigungen zu reagieren (BAG 19. Mai 1993 - 2 AZR 584/92 - BAGE 73, 151). Im gleichen Sinn hat der Senat die Frage entschieden, ob Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte im Rahmen der Sozialauswahl vergleichbar sind (BAG 12. August 1999 - 2 AZR 12/99 - AP KSchG 1969 § 1 Soziale Auswahl Nr. 44 = EzA KSchG § 1 Soziale Auswahl Nr. 41; 3. Dezember 1998 - 2 AZR 341/98 - BAGE 90, 236).

3. Eine solche Organisationsentscheidung des Arbeitgebers zur Änderung der Arbeitszeitgestaltung unterliegt gemäß der Senatsrechtsprechung im Kündigungsschutzverfahren nur einer Missbrauchskontrolle. Sie ist lediglich dahingehend zu überprüfen, ob sie offenbar unvernünftig oder willkürlich ist und ob sie ursächlich für den vom Arbeitgeber geltend gemachten Änderungsbedarf ist (27. September 2001 - 2 AZR 246/00 - EzA KSchG § 2 Nr. 41; 10. November 1994 - 2 AZR 242/94 - AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 65 = EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 77, zu B I 1 der Gründe; 5. Oktober 1995 - 2 AZR 269/95 - BAGE 81, 86, 97; 18. Oktober 2000 - 2 AZR 465/99 - BAGE 96, 95). Da für eine beschlossene und tatsächlich durchgeführte unternehmerische Organisationsentscheidung die Vermutung spricht, dass sie aus sachlichen Gründen erfolgt, Rechtsmissbrauch also die Ausnahme ist, hat im Kündigungsschutzprozess grundsätzlich der Arbeitnehmer die Umstände



darzulegen und im Streitfall zu beweisen, aus denen sich ergeben soll, dass die getroffene innerbetriebliche Strukturmaßnahme offensichtlich unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist (*BAG 17. Juni 1999 - 2 AZR 522/98 - BAGE 92, 61*). Wenn allerdings die Organisationsentscheidung des Arbeitgebers und sein Kündigungsentschluss ohne nähere Konkretisierung praktisch deckungsgleich sind, so kann auch im Fall der Änderungskündigung die Vermutung, die Unternehmerentscheidung sei aus sachlichen Gründen erfolgt, nicht in jedem Fall von vornherein greifen. In diesen Fällen muss der Arbeitgeber konkrete Angaben dazu machen, wie sich die Organisationsentscheidung auf die Einsatzmöglichkeiten auswirkt und in welchem Umfang dadurch ein konkreter Änderungsbedarf entsteht (*vgl. für die Beendigungskündigung: BAG 17. Juni 1999 - 2 AZR 141/99 - BAGE 92, 71*).

4. Das Landesarbeitsgericht hat diese Grundsätze nicht richtig angewandt, indem es von der Beklagten über die Darlegung des Arbeitszeitkonzepts selbst hinausgehende, die Einführung des Konzepts rechtfertigende sachliche Gründe verlangt hat. Es hat dabei übersehen, dass die Missbrauchskontrolle bei der unternehmerischen Entscheidung weder darauf zielt, dem Arbeitgeber organisatorische Vorgaben zu machen, noch dazu dienen darf, die Stichhaltigkeit der Erwägungen zu prüfen, die den Arbeitgeber gerade zu dem von ihm gewählten und keinem anderen Konzept geführt haben. Es geht vielmehr um die Verhinderung von Missbrauch (*BAG 22. Mai 2003 - 2 AZR 326/02 - AP KSchG 1969 § 1 Nr. 129 Betriebsbedingte Kündigung = EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 126*). Verstöße gegen gesetzliche und tarifliche Normen (*BAG 18. Dezember 1997 - 2 AZR 709/96 - BAGE 87, 327*) sollen verhindert und Diskriminierungen und Umgehungsfälle vermieden werden. Wie es im Fall der Beendigungskündigung missbräuchlich ist, einen Arbeitnehmer durch die Bildung separater betrieblicher Organisationsstrukturen bei unverändert fortbestehendem Beschäftigungsbedarf aus dem Betrieb zu drängen (*BAG 26. September 2002 - 2 AZR 636/01 - AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 124 = EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 124, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen*), könnte es als missbräuchlich angesehen werden, wenn ohne Änderung der realen Abläufe abstrakte Änderungen von Organisationsstrukturen benutzt würden, um den Inhalt von Arbeitsverhältnissen zum Nachteil von Arbeitnehmern so ändern zu können, dass für die betroffenen Arbeitnehmer unzumutbare Arbeitsbedingungen entstehen und/oder sie de facto aus dem Betrieb gedrängt werden, weil sie aus wirtschaftlichen Gründen zu den geänderten Bedingungen nicht weiter arbeiten können. So könnte es etwa liegen, wenn die Beklagte die ursprünglich von der Klägerin

verrichtete Arbeit nicht nach Sachzusammenhängen, sondern willkürlich aufgeteilt hätte und sie - wie vorher - vormittags und nachmittags ausführen ließe.

5. Im vorliegenden Fall hat jedoch die Beklagte unstreitig die der Änderungskündigung zugrunde liegende Trennung der früher von der Klägerin allein verrichteten Tätigkeiten tatsächlich vorgenommen. Die inhaltliche Abgrenzung ist nicht willkürlich, sondern folgt gut nachvollziehbaren Kriterien des Sachzusammenhangs und der Aufteilung auf zwei Vorgesetzte. Ebenso hat die Beklagte die Umverteilung der zeitlichen Lage der Tätigkeiten verwirklicht. Schließlich ist die Organisationsänderung auch nicht vorübergehender Natur, sondern auf Dauer angelegt. Die beiden Teilgebiete werden - dies ist die Wirkung der organisatorischen Entscheidung der Beklagten - nun zeitgleich erledigt. Die Beklagte hat also nicht etwa nur geänderte Strukturen vorgeschoben, sondern die organisatorischen Änderungen tatsächlich durchgeführt. Die früher von der Klägerin ausgeführten Tätigkeiten können auf Grund dieser organisatorischen Änderung nicht mehr im früheren Umfang und in der früheren zeitlichen Verteilung von ihr erledigt werden. Es besteht ein realer Änderungsbedarf. Allein der Umstand, dass es hätte „auch anders gehen können“, dass also die Beklagte die früheren Arbeitsabläufe hätte beibehalten können, macht die Reorganisation nicht zu einer missbräuchlichen Unternehmerentscheidung.

6. Wenn das Landesarbeitsgericht demgegenüber ausführt, die zeitliche Umverteilung sei nicht zwingend notwendig, die frühere zeitliche Aufteilung habe zu keinen Nachteilen geführt und es könne der Klägerin überlassen werden, die Arbeit nach eigenen Vorstellungen über den Tag zu verteilen oder nach näheren Vorgaben der Beklagten ganztags zu erledigen, so überschreitet das Landesarbeitsgericht damit, wie die Revision zu Recht ausführt, den vorgegebenen Prüfungsrahmen, greift in unternehmerische Zweckmäßigkeitsüberlegungen ein und wendet auch die Grundsätze über die Darlegungslast nicht zutreffend an. Es kommt auch, wie die Revision ebenfalls zu Recht geltend macht, nicht darauf an, ob die von der Beklagten vorgetragene Überlegung, zwei Teilzeitkräfte leisteten mehr als eine Vollzeitkraft, in betriebswirtschaftlichem Sinn die getroffene Umstrukturierung trägt und ob ausreichende Vertretungsmöglichkeiten auch dann bestünden, wenn die Klägerin wieder beide Arbeitsbereiche übernehme und ganztags tätig würde. Auch die Frage, ob es bei der Beklagten eine vormittags liegende und bis 13.00 Uhr reichende „Hauptfunktionszeit“ gibt und ob es ratsam ist, die hier betroffenen Aufgaben in dieser Zeit erledigen zu lassen, setzt eine Zweckmäßigkeitsüberlegung voraus, die vom Gericht nur beschränkt nachprüfbar ist.

II. Der Rechtsstreit ist noch nicht zur Entscheidung reif und muss deshalb an das Berufungsgericht zurückverwiesen werden (§ 565 Abs. 1 und 3 ZPO).

1. Das Landesarbeitsgericht hat - von seinem Standpunkt aus zu Recht - die Frage nicht behandelt, ob sich aus den weiteren Darlegungen der Klägerin hinreichende Anhaltspunkte für eine missbräuchliche Entscheidung entnehmen lassen. Die Klägerin hat vorgetragen, die organisatorische Entscheidung der Beklagten stehe in Zusammenhang mit persönlichen Misshelligkeiten zwischen ihr und dem technischen Leiter, der die Arbeitsleistung der Klägerin bemängelt und dem die Klägerin „Angriffe“ vorgeworfen hatte. Insoweit kommt in Betracht, dass die Umgestaltung der Arbeitsabläufe sich als rechtswidrige Maßregelung (§ 612a BGB) erweist oder die Vorgaben des Beschäftigtenschutzgesetzes umging. Allerdings hat die Klägerin ihre Vorwürfe gegen den technischen Leiter nicht konkretisiert. Es ist deshalb denkbar, dass die Reorganisation auch angesichts der persönlichen Misshelligkeit ein aner kennenswerter Anlass für die Änderungskündigung blieb. Da es insoweit an Tatsachenfeststellungen fehlt, musste die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden.

2. Die Beklagte hat sich darauf beschränkt, der Klägerin nur solche Änderungen vorzuschlagen, die von der Klägerin billigerweise hinzunehmen sind. Die Beklagte hat die Vergütung der Klägerin der verringerten Arbeitszeit angepasst. Andere Änderungen als die durch die Umorganisation bedingten hat sie der Klägerin nicht vorgeschlagen. Die Klägerin hat auch insoweit keine Beanstandungen erhoben.

Rost Eylert Schmitz-Scholemann

Sieg Pitsch