

Für das Nachschlagewerk ! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die Amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung

Leitsätze:

1. Wird im Zuge allgemeiner Einsparungsmaßnahmen im öffentlichen Dienst ein Plan aufgestellt, nach welchem die Arbeitsbelastung im einzelnen Arbeitsbereich zu berechnen ist (hier: Reinigungsfläche, die eine Raumpflegerin in der Arbeitsstunde zu bewältigen hat), und führt die Berechnung dazu, daß die bisherige Arbeitszeit zu hoch angesetzt war, dann ist eine zum Zwecke der Herabsetzung der Arbeitszeit auf die ermittelte kürzere Dauer ausgesprochene ordentliche Kündigung im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG betriebsbedingt.
2. Eine solche Rationalisierungsmaßnahme ist vom Gericht nicht auf ihre Zweckmäßigkeit, sondern nur darauf zu überprüfen, ob sie offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist (Fortführung von BAG AP Nr. 22 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung).

Aktenzeichen: 2 AZR 499/74

Urteil des BAG vom 26. Juni 1975

LAG Düsseldorf



2 AZR 499/74

4 Sa 830/74 Düsseldorf

Verkündet am
26. Juni 1975

gez. Kistner,

Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. Juni 1975 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Roeper und Siara sowie die ehrenamtlichen Richter Hammel und Fischer für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 11. September 1974 - 4 Sa 830/74 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !



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



- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin ist seit 1965 bei dem beklagten Land als Raumpflegerin beschäftigt, und zwar bei der Kreispolizeibehörde in M . Mit Schreiben vom 15. November 1973 sprach das beklagte Land nach Anhörung des Personalrats eine Änderungskündigung aus, nach der die Klägerin statt bisher 34 nur noch 30 Wochenstunden arbeiten und entsprechend geringer entlohnt werden sollte. Anlaß für diese Kündigung war ein Runderlaß des Innenministers von Nordrhein-Westfalen aus dem Jahre 1972, durch den geregelt worden ist, welche Reinigungsfläche eine Raumpflegerin innerhalb einer Arbeitsstunde zu bewältigen hätte. Kündigungen gleichen Inhalts wurden mindestens vier anderen Raumpflegerinnen der Kreispolizeibehörde ausgesprochen.

Die Klägerin hält die Kündigung für unwirksam. Sie meint, nach ihrem Arbeitsvertrag sei sie nicht zur Reinigung einer bestimmten Bodenfläche verpflichtet, sondern es sei eine Arbeitszeit von 34 Wochenstunden vereinbart worden. Hieran sei das beklagte Land gebunden. Öffentliche Sparmaßnahmen dürften nicht zur Mißachtung der sozialen Schutzbedürftigkeit der Bediensteten führen. Der nach der Änderungskündigung eintretende Verdienstausfall bedeute für sie eine soziale Härte. Sie hat Klage auf Feststellung erhoben, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 15. November 1973 nicht aufgelöst sei.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen, und vorgetragen, eine bestimmte Arbeitszeit sei mit der Klägerin nicht vereinbart worden. Richtig sei allerdings, daß die Klägerin in den letzten Jahren stets 34 Wochenstunden gearbeitet habe. Die Nettoeinbuße der Klägerin sei gering.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter. Das beklagte Land bittet, die Revision zurückzuweisen.

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

1. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, mit der Klägerin sei zwar im Arbeitsvertrag nicht eine durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit vereinbart worden. Durch die seit Jahren praktizierte 34-stündige wöchentliche Arbeitszeit sei jedoch eine entsprechende Arbeitszeit als stillschweigend vereinbart anzusehen. Diese Arbeitszeit habe daher nur nach einer Änderungskündigung herabgesetzt werden können. Die Änderungskündigung sei auch wirksam, da sie betriebsbedingt und für die Klägerin zumutbar sei. Es sei nicht Aufgabe der Gerichte für Arbeitssachen, Rationalisierungsmaßnahmen auf ihre Zweckmäßigkeit zu überprüfen. Dieser Grundsatz gelte auch für den öffentlichen Dienst. Der Erlass des Innenministers des beklagten Landes vom 25. August 1972 erfülle die Erfordernisse für Kündigungen infolge Rationalisierungsmaßnahmen; denn die Anordnung für die Berechnung der Reinigungsflächen sei genau bestimmt und daher sachlich nachprüfbar.

2. Diese Ausführungen sind aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß die wöchentliche Arbeitszeit von 34 auf 30 Stunden einseitig nur mit Hilfe einer Änderungskündigung herabgesetzt werden konnte. Soweit das Urteil auf der Anwendung des § 1 KSchG beruht, ist es in der Revisionsinstanz nur beschränkt nachprüfbar. Das Revisionsgericht kann nur prüfen, ob der richtige rechtliche Maßstab angewandt und bei der Interessenabwägung der Sachverhalt vollständig und erschöpfend beurteilt worden ist (ständige Rechtsprechung des Senats, vgl. BAG 1, 99 [102] = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG und AP Nr. 71 zu § 1 KSchG). Insoweit sind Rechtsfehler nicht erkennbar.

3. Für die von der Revision erhobenen Rügen gilt im einzelnen folgendes:

a) Das Landesarbeitsgericht hat den Begriff der betriebsbedingten Kündigung im Sinne des § 1 KSchG nicht verkannt. Die Kündigung ist nämlich nicht nur ausgesprochen worden aufgrund



- 4 -

allgemeiner Einsparungsmaßnahmen, die in dem Ministerialerlaß angeordnet worden sind, sondern aufgrund dieses Erlasses sind die Arbeitsbedingungen neu festgelegt worden, d.h. es ist im einzelnen errechnet worden, welche Flächen unter bestimmten Voraussetzungen von einer Kraft in einer Stunde bearbeitet werden können. Nach diesem Schlüssel ist dann ein Tagespensum errechnet worden. Dieses System ist auf die einzelnen Arbeitsbezirke angewendet worden. Dann hat sich ergeben, daß einzelne Arbeitnehmer mit geringeren Arbeitszeiten auskommen können. Für die Klägerin hat sich ergeben, daß sie ihren Arbeitsbereich in 30 Wochenstunden und nicht mehr wie bisher in 34 Wochenstunden reinigen kann. Die Einzelheiten ergeben sich aus den zu den Akten überreichten Berechnungsunterlagen des beklagten Landes, deren Richtigkeit die Klägerin nicht angezweifelt hat.

b) Entgegen der Ansicht der Revision sind also nicht nur allgemeine Meßziffern schematisch auf einzelne Dienststellen übertragen worden, ohne zu prüfen, ob bei einzelnen Dienststellen Arbeitsmangel oder ein entsprechender Stellenüberhang gegeben gewesen sei. Die Hinweise der Revision auf die Entscheidungen des Gerichts vom 28. November 1956 (BAG 3, 245 = AP Nr. 20 zu § 1 KSchG, Großer Senat), vom 4. Juni 1957 (AP Nr. 27 zu § 1 KSchG) und vom 21. Mai 1957 (AP Nr. 31 zu § 1 KSchG) gehen fehl. Aus den vom beklagten Land überreichten und von der Klägerin nicht beanstandeten Berechnungsunterlagen ergibt sich, daß eben nicht schematisch vorgegangen, sondern im einzelnen errechnet worden ist, wie sich der Arbeitskräftebedarf auf die einzelnen Reinigungsbezirke verteilt. Derartige organisatorische Maßnahmen können Kündigungen als betriebsbedingt erscheinen lassen (vgl. BAG AP Nr. 31 zu § 1 KSchG). Daß nicht etwa nur schematisch von irgendwelchen Meßziffern ausgegangen worden ist, folgt auch aus dem Aktenvermerk V III - 5126 vom 20. November 1972; danach ist die Unterschreitung der Reinigungsfläche im Erdgeschoß des Dienstgebäudes der KPB M um 15 % genehmigt worden, weil durch den starken Dienst- und Publikumsverkehr eine derartig erhebliche Verschmutzung im Erdgeschoß des Dienstgebäudes eintrete, daß eine entsprechende Unterschreitung gerechtfertigt erscheine.

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

c) Unbegründet ist auch der Hinweis der Revision, daß zwischen Runderlaß und Ausführung eineinhalb Jahre verstrichen seien; das beweise, daß das von der Beklagten behauptete dringende betriebliche Erfordernis "doch so dringend" nicht gewesen sein könne. Die Frage nach der Dringlichkeit einer Kündigung läßt sich nicht zwingend beantworten aufgrund der Geschwindigkeit, mit der theoretische Überlegungen in die Praxis umgesetzt werden. Daß die Rationalisierungsmaßnahmen noch nicht abgeschlossen waren, zeigt sich schon darin, daß der Klägerin und mindestens vier ihrer Kolleginnen noch im Zusammenhang mit den erörterten Rationalisierungsmaßnahmen gekündigt worden ist. Schließlich kann sich die Klägerin nicht darüber beklagen, daß ihr die Änderungskündigung erst verhältnismäßig spät erklärt worden ist. Sie ist nicht benachteiligt worden dadurch, daß sie nicht bereits früher die Kündigung erhalten hat.

d) Die Revision rügt auch zu Unrecht, das Landesarbeitsgericht habe nicht beachtet, daß es möglich gewesen wäre, einzelne Raumpflegerinnen zu versetzen. Dieses Vorbringen reicht nicht aus. Die Klägerin hätte zumindest substantiiert vortragen müssen, auf welchem Platz sie dann hätte weiterbeschäftigt werden können (vgl. BAG AP Nr. 22 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung unter 3 b der Gründe).

Ähnliches gilt für den Einwand, anstelle der Klägerin hätte anderen Arbeitnehmerinnen gekündigt werden müssen. Insoweit wird von der Klägerin die Frage der sozialen Auswahl angeschnitten. Dafür, daß soziale Belange bei der Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer nicht ausreichend berücksichtigt worden seien, ist aber entgegen ihrer Ansicht die Klägerin selbst darlegungs- und beweisbelastet (§ 1 Abs. 3 letzter Satz KSchG).

e) Ob es - wie die Revision meint - zweckmäßiger gewesen wäre, nicht mehreren Arbeitnehmerinnen anteilig die Arbeitszeit zu verkürzen, sondern einer oder mehreren Raumpflegerinnen das Arbeitsverhältnis insgesamt zu kündigen, ist für die Entscheidung des Rechtsstreits nicht erheblich. Selbst wenn man diese Frage nicht ebenfalls unter dem Blickwinkel der sozialen Auswahl betrachtet, sondern insoweit die Frage nach der Zweck-

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

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

mäßigkeit stellt, gilt doch, daß organisatorische Maßnahmen, durch die eine Kündigung ausgelöst wird, vom Gericht auf ihre Zweckmäßigkeit nicht nachzuprüfen sind, sondern nur daraufhin, ob diese Rationalisierungsmaßnahmen offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich sind (vgl. BAG AP Nr. 22 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung). Das hat die Klägerin jedoch nicht vorgetragen. Sie hat noch nicht einmal behauptet, daß die ihr übertragene Reinigungsarbeit in der verminderten Arbeitszeit nicht oder nicht richtig erledigt werden könne.

4. Die Revision war daher mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

gez. Dr. Gröninger,

Roeper

Siara

zugleich für den wegen Urlaubs
nicht erreichbaren
ehrenamtlichen Richter Fischer

Hammel



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)