

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

87

Gesetz: § 1 Abs.2 KSchG

Leitsätze:

Im Anschluß an die Entscheidung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts, wonach die prozentuale Stellenkürzung im Haushaltsplan noch keine ausreichende Grundlage für die Betriebsbedingtheit der einzelnen Kündigung ist, muß auch davon ausgegangen werden, daß ein allgemeines Meßziffernsystem und seine schematische Übertragung auf die einzelnen Dienststellen allein noch nicht die Grundlage für die Betriebsbedingtheit einer Kündigung liefert. Vielmehr muß die Betrachtung darauf abgestellt werden, ob bei den einzelnen Dienststellen, bei denen die Arbeitnehmer beschäftigt waren, ein Arbeitsmangel vorhanden und deshalb ein Stellenüberhang gegeben ist.

Aktenzeichen: 3 AZR 49/55

Urteil des BAG vom 4. Juni 1957 LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 49/55

Sa 66/54 (Düsseldorf)

Im Namen des Volkes!

87

Verkündet
am 4. Juni 1957
vz. Henkelmann,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 4. Juni 1957 durch den Senatspräsidenten Dr. König und die Bundesrichter Dr. Simons und Schilgen sowie die Bundesarbeitsrichter Röglin und Hering für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil der 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 23. November 1954 - 1 Sa 66/54 - aufgehoben. Die Sache wird zur erneuten 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 !



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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand

Die Klägerin ist im Jahre 1925 geboren und mit einem Regierungsinspektor beim Arbeitsamt D verheiratet. Sie war seit 1. Oktober 1943 als Schreibkraft bei demselben Arbeitsamt tätig, und zwar in der Suchkartei und zeitweise auch als Urlaubsvertreterin in der Telefonzentrale. Beahlt wurde sie nach der Vergütungsgruppe VIII der TO.A.

Durch Gesetz vom 10. März 1952 (BGBl. I S. 123) wurde die verklagte Bundesanstalt als Körperschaft des öffentlichen Rechts (§ 2 Abs. 1) errichtet. Als Trägerin der Arbeitsvermittlung, der Berufsberatung und der Arbeitslosenversicherung (§ 1) übernahm sie die bei den Arbeitsämtern und Landesarbeitsämtern beschäftigten Angestellten in ihren Dienst (§ 40 Abs. 1), so auch die Klägerin. Wegen des Rückgangs der Arbeitslosigkeit seit der Währungsreform und der dadurch bedingten Einschränkung der bei jenen Ämtern anfallenden Arbeit war die Beklagte bestrebt, im Interesse der sparsamen Verwendung ihrer Haushaltsmittel ihren Personalbestand erheblich zu vermindern. In diesem Zusammenhang genehmigte die Bundesregierung durch Kabinettsbeschluß vom 19. Mai 1953 gemäß § 30 Abs. 3 des Gesetzes den Haushaltsplan der Beklagten für 1952 und erteilte dem Präsidenten der Beklagten gleichzeitig eine Haushaltsermächtigung (Ausgabenermächtigung) für 1953 mit der Auflage, "daß 10 v. H. aller Angestelltenstellen bis zum Ende des Rechnungsjahres 1953 eingespart werden". Um ihren Personalbedarf zu ermitteln und den Stellenplan entsprechend kürzen zu können, erarbeitete die Beklagte in Besprechungen auch mit den Gewerkschaften auf Grund von Erfahrungstatsachen und unter Berücksichtigung der Verhältnisse bei 30 Arbeitsämtern der Bundesrepublik ein Meßziffernsystem ("Anhaltspunkte für die Bemessung des Personalbedarfs der Arbeitsämter"). Auf Grund dieses Systems berechnete sie den voraussichtlichen Kräftebedarf bei den einzelnen Landesarbeitsämtern und Arbeitsämtern. Für den Bezirk des Landesarbeitsamts Nordrhein-Westfalen ergab sich ein Überhang von etwa 400 Planstellen und etwa 200 Zusatzkräften. Beim Arbeits-



amt D ordnete sie an, daß 17 Dauerstellen einzusparen seien. Auf Grund dieser Anordnung wurden zunächst zehn Kündigungen ausgesprochen. Als einer der ersten Angestellten wurde der Klägerin mit Schreiben vom 29. April zum 30. September 1954 gekündigt. Der Betriebsrat hatte der Kündigung nicht zugestimmt.

Das Arbeitsgericht hat die Kündigungsschutzklage der Klägerin abgewiesen, weil die Kündigung durch Sparmaßnahmen betrieblich bedingt sei und diese Maßnahmen vom Gericht nicht nachgeprüft werden könnten. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Es hält zwar die auf Grund des Haushaltsplanes der Beklagten angeordnete Einsparung von Stellen für nachprüfbar, meint aber, die Entlassung der Klägerin sei auch unabhängig vom Haushaltsplan betriebsbedingt im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG gewesen, weil sowohl nach den von der Beklagten angestellten allgemeinen Ermittlungen als auch nach den besonderen Verhältnissen beim Arbeitsamt D bei diesem Arbeitsamt ein Überhang an Arbeitskräften vorhanden gewesen sei, der ausreichenden Anlaß zu der Kündigung gegeben habe.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihre Kündigungsschutzklage weiter.

Entscheidungsgründe

I. Die gegenüber der Klägerin am 29. April 1954 ausgesprochene Kündigung ist damit begründet worden, daß der Haushaltsplan der Beklagten eine Verminderung des Personals um 10% vorsehe und der Präsident des Landesarbeitsamts Nordrhein-Westfalen deswegen die Einsparung von 17 Stellen beim Arbeitsamt in Düsseldorf angeordnet habe. Mit der Frage, ob und inwieweit eine prozentuale Stellenkürzung im Haushaltsplan einer Verwaltung des öffentlichen Dienstes eine Einzelkündigung im Sinne von § 1 Abs. II KSchG betrieblich bedingen kann, hat sich der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts in seiner Entscheidung vom 28. November 1956 (Gs 3/56; abgedruckt in AP Nr. 20 zu § 1 KSchG, zum Abdruck in der amtlichen Samm-



- 4 -

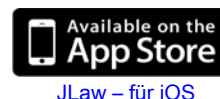
lung bestimmt) befaßt. Dort war zwar die prozentuale Stellenkürzung in einem Haushaltsgesetz eines Landes der Bundesrepublik angeordnet, während es sich hier um einen im Verwaltungswege aufgestellten Haushaltsplan einer Körperschaft des öffentlichen Rechts handelt. Ein weiterer Unterschied besteht darin, daß die Stellenkürzung hier nicht im Haushaltsplan selbst enthalten ist, sondern eine Auflage der Bundesregierung darstellt, deren Genehmigung der Haushaltsplan der Beklagten bedarf. Immerhin war diese Auflage für die Beklagte verbindlich. Der erkennende Senat hat deshalb keine Bedenken, die vom Großen Senat entwickelten Grundsätze auch im vorliegenden Fall sinngemäß anzuwenden. Jedenfalls ist die Beklagte durch eine entsprechende Anwendung dieser Grundsätze nicht beschwert, da eine nur im Verwaltungswege angeordnete Stellenkürzung ein Minus ist als eine durch Gesetz vorgeschriebene Einsparung von Stellen.

Der Große Senat hat nun den Rechtssatz entwickelt, daß eine prozentuale Stellenkürzung im Haushaltsplan eine Einzelkündigung nur dann als durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt und sozial gerechtfertigt erscheinen läßt, wenn vor der Kündigung organisatorische Maßnahmen getroffen worden sind, die die Arbeitskraft des Gekündigten in seinem Beschäftigungsbetriebe entbehrlich machen. Aus den Gründen des angefochtenen Urteils ist zu entnehmen, daß es im vorliegenden Falle an solchen Maßnahmen gefehlt hat. Das Landesarbeitsgericht hat nämlich ausdrücklich festgestellt, von einer Verminderung des Personalbestandes (soll heißen: Personalbedarfs) beim Arbeitsamt in D durch Rationalisierungsmaßnahmen könne zur Zeit der Kündigung noch nicht die Rede sein. Solche Maßnahmen seien selbst nach der Darstellung der Beklagten und insbesondere nach den Bekundungen der Zeugen Dr. S und A beim Arbeitsamt in D allenfalls im Anlauf, keinesfalls aber mit dem Ergebnis eines herabgesetzten Personalbedarfs bereits durchgeführt gewesen. Diese Feststellungen stehen in Einklang mit der Tatsache, daß die Beklagte Ende März 1954, etwa gleichzeitig mit der Kündigung gegenüber der

- 5 -



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



- 5 -

Klägerin, die Frist zur Durchführung der Stelleneinsparung für den Bezirk des Landesarbeitsamts Nordrhein-Westfalen um ein halbes Jahr bis zum 30. September 1954 verlängert hat. Sie sind für den Senat bindend (§ 562 Abs. 2 ZPO) und auch von der Revision nicht angegriffen worden. Es muß also davon ausgegangen werden, daß die Beklagte, als sie der Klägerin kündigte, noch nicht ausreichend vorgesorgt hatte und auch nicht mit Sicherheit voraussehen konnte, daß das Arbeitsamt D

beim Wirksamwerden der Kündigung, d.h. am 30. September 1954, auf die Arbeitskraft der Klägerin und der anderen Angestellten, denen zu gleicher Zeit gekündigt worden war, verzichten konnte. Das bedeutet aber, daß die Kündigung nach den Grundsätzen des Großen Senats nicht schon durch die von der Bundesregierung angeordnete prozentuale Stellenkürzung betrieblich bedingt war.

II. Im Laufe des Prozesses ist die Beklagte dazu übergegangen, die der Klägerin gegenüber ausgesprochene Kündigung nicht nur auf die haushaltsmäßig angeordnete Stelleneinsparung zu stützen, sondern sie hilfsweise auch damit zu begründen, daß zur Zeit der Kündigung beim Arbeitsamt in K effektiv eine Überzahl von Arbeitskräften vorhanden war. Ein solches Nachschieben eines Kündigungsgrundes, der zur Zeit des Ausspruchs der Kündigung schon gegeben war, ist rechtlich nicht zu beanstanden, zumal wenn er wie hier mit dem ursprünglichen Grunde in einem inneren Zusammenhang steht (vgl. BAG 2, 245 [250-252]). Das Landesarbeitsgericht ist deshalb mit Recht auf den nachgeschobenen Grund eingegangen. Die Gründe jedoch, aus denen es einen tatsächlichen Stellenüberhang beim Arbeitsamt in D bejaht, unterliegen rechtlichen Bedenken.

Das angefochtene Urteil geht in diesem Zusammenhang zunächst auf das von der Beklagten angewandte Meßziffernsystem ein. Es meint, die in diesem System enthaltenen Personalbedarfsmaßstäbe hätten die Vermutung der sachlichen Richtigkeit für sich. Die Klägerin habe das nicht widerlegt, und sie habe auch nicht bestritten, daß die für das gesamte Bun-

- 6 -



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

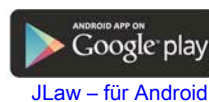


[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

desgebiet aufgestellten Maßstäbe von der Beklagten auf das Arbeitsamt in D richtig übertragen worden seien. Gleichwohl dürfe nicht verkannt werden, daß eine schematische Übertragung nicht genüge, vielmehr auch die besonderen Verhältnisse bei dem einzelnen Arbeitsamt berücksichtigt werden müßten. Solche besonderen Umstände müßten aber dargetan werden, wenn aus ihnen die Nichtanwendbarkeit der allgemeinen Personalbedarfsmaßstäbe hergeleitet werden solle. Die Klägerin habe in dieser Richtung nur vorgetragen, daß zur Zeit der Kündigung (Ende April 1954) von den Angestellten des Arbeitsamts D Überstunden geleistet worden seien. Es müsse zwar zugegeben werden, daß die Anordnung von Überstunden an sich ein Anzeichen dafür sei, daß kein Arbeitsmangel und kein Stellenüberhang vorliege. Da jedoch im Frühjahr 1954 wegen der anhaltenden winterlichen Witterung die saisonbedingte Arbeitslosigkeit ausnahmsweise erst später abgeklungen sei und infolgedessen auch der Arbeitsanfall bei den Arbeitsämtern erst später nachgelassen habe als in normalen Jahren, könne angenommen werden, daß auch die damaligen Überstunden auf dieser besonderen Sachlage beruht haben. Dafür spreche auch, daß seit Mai 1954 beim Arbeitsamt in D keine Überstunden mehr geleistet zu werden brauchten. Hiernach müsse die Kündigung gegenüber der Klägerin nach den Personalbedarfsmaßstäben als betrieblich bedingt angesehen werden. Der Zeuge Dr. S, der Leiter des Arbeitsamts D, habe einräumen müssen, daß man auch nach seiner Ansicht evtl. darüber sprechen könne, ob bei diesem Arbeitsamt wenigstens einige Kräfte eingespart werden könnten. Da der Klägerin als einer der ersten Angestellten gekündigt worden sei, könnten zum mindesten gegen ihre Kündigung keine Bedenken erhoben werden. Daß beim Arbeitsamt D andere Arbeitskräfte weiter beschäftigt werden, denen nach ihrer wirtschaftlichen Lage eher hätte gekündigt werden können als der Klägerin, habe die Klägerin nicht dargetan und nicht bewiesen. Diese Ausführungen tragen das Urteil nicht. Sie sehen die Bedeutung des Meßziffernsystems für den Fall einer Einzelkündigung nicht richtig, verkennen die Beweislast der Beklagten



- 7 -

und würdigen den festgestellten Sachverhalt nicht vollständig.

Mit der blossen Anwendung des von der Beklagten erarbeiteten Meßziffernsystems, das sich aus den "Anhaltspunkten für die Bemessung des Personalbedarfs bei den Arbeitsämtern" ergibt, läßt sich die Kündigung nicht rechtfertigen. Es mag sein, daß dieses System eine wertvolle Grundlage zur Vorbereitung des notwendigen Personalabbaues war. Auch kann unterstellt werden, daß sich bei rechnerischer Anwendung dieses Systems auf das Arbeitsamt in D ein Personalüberhang von etwa 17 Angestellten ergeben hat. Das ändert jedoch nichts daran, daß dieses System nach seinem Wesen nur "Anhaltspunkte" und eine Richtschnur geben, aber keine absoluten Werte für den wirklichen Personalbedarf im konkreten Falle liefern konnte. Diese stark eingeschränkte Bedeutung des Meßziffernsystems kommt zum Ausdruck in der "Niederschrift über das Ergebnis der Sitzung des Arbeitskreises am 15. und 16. Mai 1953 beim Landesarbeitsamt Hamburg". Dort heißt es unter Ziffer III:

Die an der Besprechung Beteiligten sind sich darüber einig, daß es außerordentlich schwierig, wenn nicht unmöglich ist, auf dem Gebiete der Vermittlung und Berufsberatung für den Personalansatz Meßzahlen zu finden, die eine bedingungslose Anwendung erlauben. Andererseits muß das Bedürfnis anerkannt werden, eine Richtschnur aufzustellen, die als Basis des Personalansatzes- und -vergleiches dienen kann, sofern die Möglichkeit offen bleibt, der Eigenart örtlicher Verhältnisse durch Abweichungen Rechnung zu tragen. Die von der Hauptstelle zur Diskussion gestellten "Anhaltspunkte" erscheinen, so gesehen, für diesen Zweck geeignet.

Hiernach kann nicht davon die Rede sein, daß bereits die Anwendung des Meßziffernsystems eine Vermutung dafür begründen könne, daß beim Arbeitsamt D überzählige Arbeitskräfte vorhanden waren. Man kann auch nicht sagen, daß sich dadurch die Beweislast umgekehrt oder daß die Beklagte einen Beweis des ersten Anscheins geführt habe. Dazu sind die vom Landesarbeitsgericht selbst hervorgehobenen Möglich-

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

keiten besonderer Verhältnisse im Einzelfall zu zahlreich und zu groß. Zu Unrecht verlangt daher das Landesarbeitsgericht von der Klägerin, sie solle das durch das Meßziffernsystem gewonnene Ergebnis eines Stellenüberhangs widerlegen. Vielmehr ist es umgekehrt die Aufgabe der Beklagten, das durch die Anwendung dieses Systems geschaffene Indiz und den damit nur teilweise geführten Beweis zur vollen Überzeugung zu verstärken. Davon abgesehen hätte das Landesarbeitsgericht genauer prüfen müssen, ob die bis April 1954 auf Anordnung geleisteten Überstunden ihre Ursache wirklich nur in den damaligen jahreszeitlich bedingten besonderen Umständen hatten. Es wäre auch denkbar, daß noch andere Gründe dabei mitgewirkt haben. Um dies zu klären, müßten der Anlaß, der Umfang und die zeitliche Dauer der Überstunden genauer festgestellt werden. Schließlich ist die Würdigung des Sachverhalts auch insofern nicht erschöpfend, als das angefochtene Urteil bei Beurteilung der Frage der Entbehrlichkeit von Arbeitskräften nur einen Teil der Aussage des Zeugen Dr. S. gewürdigt hat. Dieser Zeuge hat nämlich nicht nur gesagt, man könne eventuell darüber reden, ob einige Kräfte eingespart werden konnten, sondern hat in erster Linie ausdrücklich bekundet, nach seiner persönlichen Ansicht, sei eine Einsparung von Kräften überhaupt nicht notwendig und möglich gewesen. Die Klägerin hat zwar in dieser Beziehung eine Verletzung der Verfahrensvorschrift des § 286 ZPO nicht gerügt. Da aber das angefochtene Urteil aus den vorher dargelegten Gründen ohnehin gemäß § 564 Abs.1 ZPO aufgehoben und die Sache gemäß § 565 Abs.1 an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden muß, wird dieses bei seiner erneuten Erörterung der Frage des Stellenüberhangs auch diesen Punkt zu berücksichtigen haben.

gez. Dr. König

Dr. Simons

Schilgen

Röglin

Hering.

