

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

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung; GG Art. 28
Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für
Arbeiter vom 6. Mai 1970 i.d.F. v. 7. November 1974
ZPO § 238

Leitsätze:

- 1) Wird in einem Haushaltsplan einer Gemeinde eine bestimmte Personalstelle aufgrund eines Beschlusses des zuständigen Gremiums gestrichen, ist davon auszugehen, daß diese konkrete Stelle entbehrlich ist und deshalb nicht bestehen soll.
- 2) Die Durchführung des Gemeindebeschlusses, nämlich die Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Stelleninhabers, ist nur im Rahmen und unter Beachtung der bestehenden gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen möglich; insoweit ist die Durchführung der Entscheidung von den Gerichten für Arbeitssachen und ihre Wirksamkeit im Einzelfall voll nachzuprüfen.
- 3) Werden im öffentlichen Dienst bestimmte, nach sachlichen Merkmalen bezeichnete Stellen gestrichen, liegt darin grundsätzlich ein betriebliches Erfordernis i. S. von § 1 Abs. 2 KSchG. Es ist jedoch weiter zu prüfen, ob dieser Grund auch gewichtig genug ist, die Kündigung als sozial gerechtfertigt erscheinen zu lassen. Dazu bedarf es einer Interessenabwägung.
- 4) Werden Reinigungsarbeiten in einer öffentlichen Dienststelle an Privatunternehmen übertragen, stellt das eine Rationalisierungsmaßnahme nach § 2 des Tarifvertrages über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter dar, so daß bei der Interessenabwägung die Vorschriften des § 4 Abs. 2 dieses Tarifvertrages zu berücksichtigen sind. Rationalisierungsmaßnahmen i. S. dieses Tarifvertrages sind Änderungen der Arbeitsorganisation, die auch darin zu sehen sind, daß bisher aufgrund von Dienstverträgen geleistete Arbeiten nunmehr aufgrund Werkvertrages durchgeführt werden sollen.

Aktenzeichen: 4 AZR 698/76

Urteil des BAG vom 3. Mai 1978 IAG Schleswig-Holstein



4 AZR 698/76

2 Sa 410/76 Schleswig-Holstein

Verkündet am
3. Mai 1978

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 3. Mai 1978 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Jobs sowie die ehrenamtlichen Richter Steingen und Gröbing für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 8. September 1976 - 2 Sa 410/76 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht 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)



- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin war seit dem 1. April 1960 in der Realschule der Beklagten als Raumpflegerin mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 21 Stunden beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltung und Betriebe (BMT-G II) Anwendung.

Am 25. November 1975 beschloß die Beklagte, die Reinigung der Realschule ab 1. Januar 1976 einem privaten Reinigungsunternehmen zu übertragen. Im Stellenplan für das Jahr 1976 wurden demgemäß keine Planstellen für Raumpflegerinnen in der Realschule mehr ausgewiesen. Die Gruppenvertretung der Arbeiter und der Personalrat stimmten am 8. März 1976 der beabsichtigten fristgemäßen Kündigung der Klägerin zu. Dabei wurde berücksichtigt, daß keine Möglichkeit der Weiterbeschäftigung der Klägerin in anderen Dienstbereichen der Beklagten bestand und der Klägerin von dem Reinigungsunternehmen der Abschluß eines Arbeitsvertrages mit diesem angeboten worden war.

Mit Schreiben vom 16. März 1976 kündigte die Beklagte der Klägerin sowie zwei weiteren Mitarbeiterinnen zum 30. Juni 1976.

Die Klägerin hält diese Kündigung für rechtsunwirksam. Allein der Entschluß eines öffentlichen Arbeitgebers, bestimmte Aufgabenbereiche an private Unternehmen zu übertragen, stelle noch kein betriebliches Erfordernis dar, das eine Kündigung rechtfertigen könne. Die Klägerin bezweifelt die Kostenersparnis der Beklagten in behaupteter Höhe von 25.000,-- DM. Außerdem müßten bei der erforderlichen Interessenabwägung die finanziellen Einbußen der Arbeitnehmer, die sie durch den Wegfall der tariflichen Rechte im öffentlichen Dienst erlitten, berücksichtigt werden. Bei der

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Kündigung sei außerdem der Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter am 6. Mai 1970 i. d. F. vom 7. November 1974 (TVRat) nicht beachtet worden.

Die Klägerin hat beantragt festzustellen,
daß die Kündigung der Beklagten vom 16. März
1976 zum 30. Juni 1976 rechtsunwirksam ist.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und entgegnet, der Arbeitsplatz der Klägerin sei aus betrieblichen Erfordernissen fortgefallen. Mit der Übertragung der Reinigung der Realschule auf das private Reinigungsunternehmen habe sie ihrer Pflicht zur sparsamen wirtschaftlichen Haushaltsführung entsprochen. Die Weiterbeschäftigung der Klägerin auf einem anderen Arbeitsplatz im Bereiche der eigenen Verwaltung sei nicht möglich gewesen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht.

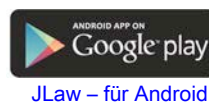
Das Landesarbeitsgericht hat der Klägerin die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zur Wahrung der Berufungsfrist zu Recht gewährt.

Nach § 238 Abs. 3 ZPO in der ab 1. Juli 1977 geltenden Fassung ist die Wiedereinsetzung zwar unanfechtbar. Die Anfechtbarkeit bestimmt sich hier jedoch nach der Rechtslage vor dem 1. Juli 1977, da das Urteil des Landesarbeitsgerichts vor dem Inkrafttreten der Vereinfachungsnovelle zur ZPO vom 3. Dezember 1976 am 1. Juli 1977 (Bundesgesetzblatt I S. 3281, Art. 12 Abs. 1) ergangen ist.

- 4 -



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



Eine Sonderregelung über die Anwendbarkeit des § 238 Abs. 3 ZPO findet sich weder in Art. 12 Abs. 2 noch in Überleitungsvorschriften des Art. 10 der Vereinfachungsnovelle (vgl. BAG Urteil vom 28. September 1977 - 5 AZR 409/76). Nach der vor dem 1. Juli 1977 geltenden Rechtslage ist aber die Wiedereinsetzung gegen die Versäumung der Berufungsfrist auch noch in der Revisionsinstanz nachzuprüfen (vgl. BAG AP Nr. 22 zu § 518 ZPO mit weiteren Hinweisen).

Die Versäumung der Berufungsfrist beruht auf einem unabwendbaren Zufall, den der Prozeßbevollmächtigte der Klägerin nicht zu vertreten hat. Dabei gelten folgende Grundsätze: Wird einem Prozeßbevollmächtigten ein Schriftstück zugestellt, so muß er dafür sorgen, daß die Zustellungszeit festgehalten wird. Dies kann durch einen sofortigen Vermerk in den Handakten oder durch eine besondere Anordnung an das zuverlässige Personal geschehen (BGH NJW 1969, 1297 mit weiteren Nachweisen). Auf das geeignete Personal kann sich der Prozeßbevollmächtigte verlassen (vgl. BAG AP Nr. 16 zu § 232 ZPO; AP Nr. 44 zu § 233 ZPO). Bei einer besonderen Fallgestaltung muß jedoch konkret auf die Besonderheiten des konkreten Falles hingewiesen werden (vgl. BGH NJW 1971, 1040).

Diesen Anforderungen an seine Sorgfaltspflicht hat der Prozeßbevollmächtigte der Klägerin in der ersten Instanz genügt. Der Prozeßbevollmächtigte hatte sich bei der Abholung des bei der Post niedergelegten Urteils davon überzeugt, wann dieses niedergelegt und damit die Berufungsfrist in Lauf gesetzt worden war. Er hat die Angestellte ausdrücklich darauf hingewiesen, daß das Urteil mit dem Eingangsstempel des Vortages zu versehen war. Zwar erfolgte diese Anweisung nur mündlich. Dies reicht aber aus (vgl. BAG AP Nr. 16 zu § 232 ZPO; BGH Versicherungsrecht 1971, 961). Der Prozeßbevollmächtigte durfte sich bei der unbestritten zuverlässigen, ausreichend belehrten und langjährig tätigen Angestellten auch darauf verlassen, daß sie seine konkrete, auf die



- 5 -

Besonderheiten dieses Falles abgestellte Anweisung befolgen werde, insbesondere da sich diese nicht auf die Berechnung und Notierung der Fristen im Terminskalender, sondern allein auf die Notierung der Zustellungszeit erstreckte. Seine eigenhändige Notierung des Eingangszeitpunktes oder die Überwachung der Notierung des Eingangsstempels durch den Prozeßbevollmächtigten war unter diesen Umständen nicht erforderlich.

In der Hauptsache hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß die Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin durch ein dringendes betriebliches Erfordernis gemäß § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG bedingt gewesen sei. Der Arbeitsplatz der Klägerin sei weggefallen. Ihre Stelle sei im Haushaltsplan gestrichen worden, nachdem die Beklagte die Reinigungsarbeiten, mit denen die Klägerin beschäftigt gewesen war, aus Kostenersparnisgründen einem privaten Reinigungsunternehmen übertragen habe. Eine Beschäftigungsmöglichkeit auf einem anderen freien Arbeitsplatz bei der Beklagten habe nicht bestanden.

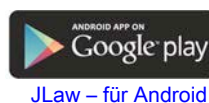
Diese Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist in der Revisionsinstanz nur beschränkt nachprüfbar. Bei der Frage der Sozialwidrigkeit einer Kündigung handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs, die der Nachprüfung grundsätzlich nur dahingehend unterliegt, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt ist oder ob bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und bei der Interessenabwägung alle wesentlichen Umstände berücksichtigt worden sind (ständige Rechtsprechung: BAG 1, 99 = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG; BAG 1, 117 = AP Nr. 6 zu § 1 KSchG; AP Nr. 71 zu § 1 KSchG; AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung).

Bei Anwendung dieses eingeschränkten Prüfungsmaßstabes ist davon auszugehen, daß das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff des betrieblichen Erfordernisses gemäß § 1 Abs. 2 KSchG zutreffend angewandt hat.

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Wird nämlich in einem Haushaltsplan einer Gemeinde eine bestimmte Personalstelle aufgrund eines Beschlusses des zuständigen Gremiums gestrichen, so ist davon auszugehen, daß diese konkrete Stelle entbehrlich ist und deshalb nicht mehr bestehen soll. Diese Entscheidung ist von den Gerichten für Arbeitssachen als solche ohne weitere Nachprüfung hinzunehmen (BAG [GS] 3, 245 = AP Nr. 20 zu § 1 KSchG zu III 1 der Gründe). Hingegen ist die konkrete Durchführung des Beschlusses, nämlich die Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Stelleninhabers, nur im Rahmen und unter Beachtung der bestehenden gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen möglich. Insoweit kann die Durchführung dieser Entscheidung auch von den Gerichten für Arbeitssachen auf ihre Wirksamkeit im Einzelfall hin voll nachgeprüft werden.

Diese Beurteilung ist vereinbar mit Art. 28 Abs. 2 GG. Dieser garantiert zwar den Gemeinden das Recht, alle Angelegenheiten der örtlichen Gemeinschaft, zu denen naturgemäß auch die Personalhoheit (BVerfGE 1. 167 [175]; 8. 332 [359]; 9. 268 [289]) sowie die Entscheidung darüber, ob sie ihre Aufgaben durch eigene Bedienstete oder, sofern das rechtlich möglich ist, auch auf ~~auf~~ werkvertraglicher Grundlage durch Dritte erledigen läßt, gehört, in eigener Verantwortung im Rahmen der Gesetze zu regeln. Die Personalhoheit der Gemeinden wird jedoch damit bei der Entlassung von Arbeitnehmern immer zugleich auch durch eine Anzahl arbeitsrechtlicher Gesetze wie das Schwerbehindertengesetz, das Mutterschutzgesetz und andere von vornherein beschränkt. Dabei handelt es sich um gesetzliche Eingriffe in die Personalhoheit, deren Vereinbarkeit mit Art. 28 Abs. 2 Satz 1 GG schon im Hinblick auf den Grundsatz der Gesetzmäßigkeit der Verwaltung unumstritten ist (vgl. BVerfGE 1. 167 [180]). Nichts anderes kann aber auch für die Anwendung von § 1 KSchG gelten.



- 7 -

Auch insoweit handelt es sich um eine Regelung, die die grundsätzliche Personalhoheit der Gemeinde und damit den Kernbereich der gemeindlichen Selbstverwaltung unangetastet läßt. Denn der Beschluß zur Streichung der Haushaltsstelle ist als solcher für die Verwaltung, und wie oben ausgeführt wurde, auch für die Gerichte für Arbeitssachen bindend. Indessen kann aber das Haushaltsrecht die alle Arbeitgeber bindenden Rechtswirkungen des Kündigungsschutzgesetzes nicht beeinträchtigen, weil dieses als zwingendes Gesetzesrecht auch für die Arbeitnehmer öffentlich rechtlicher Körperschaften gilt. Nur soweit die haushaltsmäßig getroffenen Entscheidungen von solchen Gründen getragen sind, die auch nach dem Kündigungsschutzgesetz die Rechtswirksamkeit einer Kündigung begründen, können diese daher zur Rechtfertigung der Kündigung herangezogen werden. Auch die Streichung einer Haushaltsstelle kann somit nur unter den Voraussetzungen des § 1 Abs. 2 KSchG eine Kündigung sozial rechtfertigen (vgl. BAG (Großer Senat) aaO zu III der Gründe).

Bei der Anwendung des § 1 Abs. 2 KSchG gelten im übrigen folgende Grundsätze: Werden im öffentlichen Dienst durch den Haushaltsplan bestimmte, nach sachlichen Merkmalen bezeichnete Stellen für Dienststellen oder Betriebe gestrichen oder werden im Zuge allgemeiner Einsparungsmaßnahmen organisatorische Maßnahmen getroffen, die dazu führen, daß bestimmte Stellen entfallen, so ist darin grundsätzlich ein betriebliches Erfordernis im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG zu sehen (vgl. BAG (Großer Senat) aaO; BAG AP Nr. 27 und 31 zu § 1 KSchG; BAG AP Nr. 5 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung; BAG AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung). Mit Recht ist deshalb auch das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß die Streichung der Stelle der Klägerin im Haushaltsplan wegen Übertragung der

- 8 -



- 8 -

Reinigungsarbeiten auf ein privates Reinigungsunternehmen wegen Wegfalls des Arbeitsplatzes ein betriebsbedingtes Erfordernis darstellt.

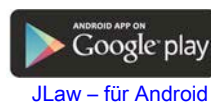
§ 1 Abs. 2 KSchG fordert darüber hinaus jedoch weiter die Prüfung, ob dieser betriebliche Grund auch gewichtig genug ist, um die Kündigung als sozial gerechtfertigt erscheinen zu lassen. Hierzu bedarf es aber einer Interessenabwägung. Auch eine betriebsbedingte Kündigung ist nämlich nur dann rechtswirksam, wenn die betrieblichen Gründe bei verständiger Würdigung und Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien und des Betriebes die Kündigung billigenswert und angemessen erscheinen lassen. Eine Kündigung ist daher nicht sozial gerechtfertigt, wenn die zu erwartenden Vorteile des Arbeitgebers zu den Nachteilen, die sich für den Arbeitnehmer daraus ergeben, in keinem vernünftigen Verhältnis stehen (vgl. BAG AP Nr. 5 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung).

Das Landesarbeitsgericht hat allerdings diese hiernach erforderliche Interessenabwägung unterlassen. Im Regelfall ist auch das Revisionsgericht trotz des festgestellten Sachverhalts aus Rechtsgründen nicht in der Lage, seinerseits die Sache durch Nachholen der Interessenabwägung selbst zu entscheiden. Vorliegend hat aber die Beklagte ihr Interesse an der Änderung der Arbeitsorganisation mit einer erwarteten Kostenersparnis von 25.000,-- DM für das Jahr 1976 begründet; die Klägerin hat demgegenüber keine Umstände für ihr Interesse an der Erhaltung des Arbeitsplatzes oder das Vorhandensein eines anderen Arbeitsplatzes dargelegt. Soweit sich die Klägerin darauf beruft, daß sie die von der Beklagten gewährten tariflichen Leistungen verliert, ist ihr Vortrag nicht substantiiert. Dieser Vortrag könnte bei Abwägung der Interessenlage nur dann Berücksichtigung finden,

- 9 -



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



- 9 -

wenn ersichtlich wäre, daß das Angebot des privaten Reinigungsunternehmens zum Abschluß eines Arbeitsvertrages beachtlich schlechtere Vertragsbedingungen für die Klägerin als ihre bisherigen enthielte. Dieses hat die Klägerin jedoch nicht vorgetragen. Damit hat die Beklagte grundsätzlich ihrer Darlegungslast auch hinsichtlich der Interessenabwägung genüge getan und die Klägerin dem nichts Rechtserhebliches entgegengesetzt (vgl. BAG AP Nr. 4 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung).

Gleichwohl ist eine abschließende Entscheidung deswegen nicht möglich, weil entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichtes der Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter vom 6. Mai 1970 i. d. F. vom 7. November 1974 (TVRat) im vorliegenden Falle zur Anwendung kommt, da die Übertragung der Reinigungsarbeiten an Privatunternehmen eine Rationalisierungsmaßnahme gemäß § 2 TVRat darstellt, so daß bei der Interessenabwägung noch § 4 Abs. 2 TVRat zu berücksichtigen ist. Insoweit ist eine endgültige Entscheidung über die Wirksamkeit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin noch nicht möglich.

Gemäß § 2 des Tarifvertrages über Rationalisierungsschutz für Arbeiter sind Rationalisierungsmaßnahmen vom Arbeitgeber veranlaßte erhebliche Änderungen der Arbeitstechnik oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation, die eine rationellere Arbeitsweise bezwecken, insbesondere auch zu Ausgliederungen von Verwaltungs- oder Betriebsteilen führen und für Arbeiter die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge haben, wobei trotz der Beziehung der tariflichen Normen zum Inhalt von § 1 Abs. 2 KSchG die rechtliche Würdigung des Sachverhalts zunächst nach dem KSchG und alsdann nach den tariflichen Normen jeweils unabhängig voneinander vorzunehmen ist.

- 10 -



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



- 10 -

Die Auslegung der Tarifklausel hat ähnlich wie die eines Gesetzes zu erfolgen (vgl. die Angaben bei Wiedemann-Stumpf, Tarifvertragsgesetz, 5. Aufl., § 1 Anm. 390). Es ist somit von dem Wortlaut der tariflichen Bestimmung auszugehen und deren maßgeblicher Sinn unter Berücksichtigung des Zweckes des Tarifvertrages zu ermitteln.

Die Tarifnorm unterscheidet zunächst dem Wortlaut nach zwischen der "Änderung der Arbeitstechnik" und der "Änderung der Arbeitsorganisation". Daraus ergibt sich bereits, daß die Tarifvertragsparteien mit dem Begriff Arbeitsorganisation nicht die technische Organisation der Arbeit selbst (Arbeitstechnik) gemeint haben, sondern hier - ähnlich wie in den §§ 106 und 111 Betriebsverfassungsgesetz - die Abgrenzung zur Organisation der Leitung der Arbeit erreichen wollten. In dieser Rechtsterminologie kommt jedoch zugleich zum Ausdruck, daß eine wesentliche Änderung der Arbeitsorganisation auch dann gegeben sein kann, wenn die Arbeitsorganisation hinsichtlich der Art der Arbeitsleistung (entweder durch eigene Arbeitnehmer oder auf werkvertraglicher Grundlage durch die Arbeitnehmer eines Dritten) rechtlich geändert und ganz anders gestaltet wird. Die Leitung der Arbeit hat nämlich auch die rechtliche Gestaltung der Arbeitsorganisation im Gegensatz zur technischen Organisation zum Inhalt.

Eine derartige wesentliche rechtliche Umgestaltung liegt hier jedoch vor. Die Beklagte beschäftigte bisher aufgrund von Dienstverträgen drei Raumpflegerinnen in der Schule. Diese waren der Beklagten gegenüber weisungsgebunden und unterstanden ihrer Dienstaufsicht. Mit dem Übergang der Reinigungsarbeiten auf ein Privatunternehmen werden die Arbeiten nunmehr aufgrund eines Werkvertrages durchgeführt. Dies hat zur Folge,

- 11 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

daß jetzt die Verpflichtung des Privatunternehmens in der Erfüllung der übernommenen Reinigungspflicht gegenüber der Beklagten besteht (§ 631 BGB), während diese auf die rechtliche wie tatsächliche Gestaltung der Arbeitsabläufe nur noch den Einfluß nimmt, den das Recht des Werkvertragsrecht dem Besteller hinsichtlich des Arbeitsergebnisses (§ 633 Abs. 2 BGB) einräumt. Da der Reinigungsunternehmer die Arbeitskräfte selbst stellt, führt dies zu völlig anderen Personalverhältnissen: Während die Beklagte nämlich zuvor nach Maßgabe ihres eigenen arbeitgeberischen Direktionsrechtes ihre eigenen Arbeitnehmer zu Reinigungszwecken einsetzte, tut dies nunmehr der selbständige Reinigungsunternehmer bei der Beklagten mittels seiner Arbeitnehmer, denen gegenüber auch nicht die Beklagte das Direktionsrecht ausübt.

Dieser Auslegung steht auch nicht entgegen, daß die Tarifvertragsparteien bei den Tarifverhandlungen über einen Rationalisierungsschutz für Angestellte, der hinsichtlich des Begriffes der Rationalisierungsmaßnahme dem des Tarifvertrages über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter entspricht, am 29. Oktober 1971 unter anderem Einvernehmen darüber erzielten, daß die Abgabe von Verwaltungen, Verwaltungsteilen, Betrieben oder Betriebsteilen an andere Arbeitgeber nicht als solche schon eine Rationalisierungsmaßnahme sei (vgl. Scheuring-Lang, BMT-G II, Bd. II, Anhang I/15, § 2 Erläuterung 1, 2; Clemens-Scheuring-Steingen-Wiese, BAT, Bd. III, Teil VI, S. 354 § 2 Erläuterung 2 e). Auf den Willen der Tarifvertragsparteien kommt es nämlich nur insoweit an, als er in der Tarifnorm irgendwie zum Ausdruck kommt (vgl. Wiedemann-Stumpf, aaO, § 1 Anm. 397 ff.). Ein im vorstehenden Sinne einschränkender Wille der Tarifvertragsparteien liegt bei dem Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Arbeiter jedoch nicht vor. Auch sind hier kein Verwaltungs- oder Betriebsteil abgegeben, sondern



- 12 -

werden nur bestimmte Aufgaben, nämlich die Reinigungsarbeiten auf ein privates Unternehmen übertragen.

Wenn weiter geltend gemacht wird, die Arbeitsabläufe seien die gleichen geblieben, da die Reinigungsarbeiten in gleicher Weise anfielen, und findet der TVRat auch deshalb keine Anwendung, so greifen diese Bedenken ebenfalls nicht durch. Diese Auslegung ist nämlich schon deswegen nicht zwingend, weil damit nur der Zweck der Änderung der Arbeitsorganisation durch die rationellere Arbeitsweise gekennzeichnet wird. Der Wortsinn eines einzelnen Rechtssatzes erschließt sich nämlich erst, wenn man ihn als Teil der Gesamtregelung betrachtet (vgl. Larenz, Methodenlehre der Rechtswissenschaft, 3. Aufl., S. 307 ff. [311]). Von einem solchen Bedeutungszusammenhang her gesehen kann hier jedoch nicht auf die Tätigkeit als solche abgestellt werden. Die von der Beklagten veranlaßte Änderung war nicht auf das Ziel gerichtet, andere Putzformen (z. B. Trocken- oder Feuchtwischmethode, besonderer Maschineneinsatz) einzuführen, sondern die Arbeitsorganisation des Reinigungsdienstes als solcher ganz umzugestalten. Auch eine solche Umgestaltung wird aber von der Begriffsbestimmung des § 2 TVRat getragen. Dies zeigt sich schon daran, daß eine Änderung der Arbeitsorganisation nach dem Tarifvertrag auch dann vorliegt, wenn die Maßnahme zur Ausgliederung von ganzen Verwaltungs- oder Betriebsteilen führt. Die völlige organisatorische Änderung des Reinigungsdienstes im Schulbereich der Beklagten entspricht jedoch gegenständlich einer Änderung der Arbeitsorganisation im tariflichen Sinne.

Die von der Beklagten getroffene Maßnahme bezweckt auch eine rationellere Arbeitsweise. Zwar weist die Revision zutreffend daraufhin, daß die von

- 13 -



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



- 13 -

der Beklagten behauptete Kostenersparnis nicht in jedem Falle zu einer rationelleren Arbeitsweise führen muß. Eine rationellere Arbeitsweise ergibt sich hier für die Beklagte aber bereits dadurch, daß die Personalverwaltung im Bezug auf die Klägerin entfällt. Dies stellt bereits eine eingeschränkte und damit rationellere Arbeitsweise dar, weil es zur Steigerung der Wirtschaftlichkeit der Verwaltung führt, ohne daß es auf die weiter behauptete Kostenersparnis selbst noch entscheidend ankommt.

Die Rationalisierungsmaßnahme hatte schließlich für die Raumpflegerinnen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge, so daß § 4 Abs. 3 TVRat zu beachten ist.

Gemäß § 4 Abs. 3 zweite Alternative TVRat dürfen bei Arbeitern, die beim Wechsel der Beschäftigung eine Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren zurückgelegt haben, Kündigungen mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen nur dann ausgesprochen werden, wenn der Arbeiter einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei demselben oder bei einem anderen unter den BMT-G fallenden Arbeitgeber ablehnt oder wenn ihm aus in seiner Person liegenden Gründen ein solcher Arbeitsplatz nicht angeboten werden kann.

Durch diese Regelung, die das Kündigungsrecht bei Rationalisierungsmaßnahmen von besonderen Voraussetzungen abhängig macht, wird nicht die zwingende Kündigungsschutzbestimmung des § 1 Abs. 2 KSchG umgangen; vielmehr handelt es sich hierbei um eine tarifrechtlich zulässige Konkretisierung der im Rahmen der Interessenabwägung bei Rationalisierungsmaßnahmen zu beachtenden Gesichtspunkte. Auch gemäß § 1 Abs. 2 KSchG ist nämlich zu prüfen, ob eine Weiterbeschäftigung in oder außerhalb des Betriebes

- 14 -



