

Aktenzeichen: 7 AZR 1093/77

LAG Baden-Württemberg
(Mannheim)

Urteil des BAG vom 7. März 1980

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

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung;
Tarifvertrag über den Kündigungsschutz der Arbeit-
nehmer bei den belgischen und US-Stationierungsstreit-
kräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland vom
30. Januar 1975: § 1

Leitsätze:

1. Werden Reinigungsarbeiten bei den Stationierungsstreitkräften an Privatunternehmen übertragen und deswegen Kündigungen ausgesprochen, so 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.
2. In einem solchen Fall liegt ein Fortfall des Aufgabenbereiches des Arbeitnehmers gem. § 1 Ziff. 1 d des Tarifvertrages über den Kündigungsschutz der Arbeitnehmer bei den belgischen und US-Stationierungsstreitkräften vor, so daß bei der Interessenabwägung § 1 Ziff. 3 KSchG zu berücksichtigen ist (Fortführung von BAG AP Nr. 5 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung [auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt]).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 1093/77

10 Sa 91/76 Baden-Württemberg
(Mannheim)

Verkündet am
7. März 1980

gez. Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 7. März 1980 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Heidenreich und Kleeschulte für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 29. September 1977 - 10 Sa 91/76 - aufgehoben.

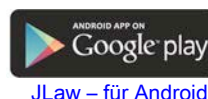
Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin trat im Jahre 1951 in die Dienste der amerikanischen Streitkräfte und war als Reinigerin in deren Hauptquartier in Heidelberg zu einem Stundenlohn von 6,97 DM beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Tarifvertrag über den Kündigungsschutz der Arbeitnehmer bei den belgischen Stationierungsstreitkräften und bei den US-Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland vom 30. Januar 1975 (KSchTV) Anwendung. Mit Schreiben vom 26. März 1976 kündigten die amerikanischen Streitkräfte das Arbeitsverhältnis der Klägerin ordentlich zum 30. Juni 1976, weil sie ab 1. Juli 1976 alle Reinigungsarbeiten von privaten Reinigungsfirmen ausführen ließen.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung vom 26. März 1976 nicht aufgelöst ist,
2. vorsorglich, das Arbeitsverhältnis gem. § 9 KSchG aufzulösen und die Beklagte zur Zahlung einer angemessenen Entschädigung gem. § 10 Abs. 2 KSchG zu verurteilen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat vorgetragen, die Reinigungsarbeiten seien wegen erheblicher Kostenersparnis Fremdfirmen übertragen worden. Nachdem die ersten Abrechnungen der Reinigungsfirmen vorlägen, stehe fest, daß durch diese Rationalisierungsmaßnahme rund 500.000,-- DM pro Jahr eingespart würden. Da diese Rationalisierungs- und Sparmaßnahmen von den übergeordneten und örtlichen US-Kommando-Behörden für dringend notwendig erachtet worden seien, lägen dringende betriebliche Erfordernisse für die Kündigung vor.

Das Arbeitsgericht hat der Feststellungsklage stattgegeben und den Auflösungsantrag der Klägerin zurückgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen.

- 3 -



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



- 3 -

Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Feststellungsantrag weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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.

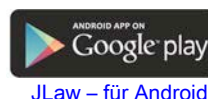
1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß die Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin durch ein dringendes betriebliches Erfordernis i.S. von § 1 Abs. 2 KSchG bedingt gewesen sei. Der Arbeitsplatz der Klägerin sei weggefallen, weil die amerikanischen Streitkräfte dazu übergegangen seien, Reinigungsarbeiten nicht mehr durch eigene Arbeitnehmer, sondern aus Kostengründen von privaten Reinigungsunternehmen ausführen zu lassen.

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, Der Nachprüfung durch das Revisionsgericht unterliegt nur, ob das Berufungsgericht den Rechtsbegriff der sozialwidrigen Kündigung selbst verkannt oder ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm des § 1 Abs. 2 KSchG Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und ob es bei der gebotenen Interessenabwägung alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat (ständige Rechtsprechung des BAG: vgl. BAG 1, 99 = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG; BAG 1, 117 = AP Nr. 6 zu § 1 KSchG; BAG 4, 152 = AP Nr. 18 zu § 3 TOA; BAG AP Nr. 71 zu § 1 KSchG; BAG 6, 1 [6] = AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [zu III 3 der Gründe]; AP Nr. 5 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung [zu II der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Bei Anwendung dieses eingeschränkten Prüfungsmaßstabes ist davon

- 4 -



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



- 4 -

auszugehen, daß das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff des betrieblichen Erfordernisses im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG zutreffend angewandt hat.

Werden 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 ein betriebliches Erfordernis im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG zu sehen (vgl. BAG AP Nr. 27 und 31 zu § 1 KSchG; BAG 9, 36 [42] = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [zu III der Gründe]; BAG AP Nr. 1 und 5 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung). Mit Recht ist deshalb auch das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß der Wegfall des Arbeitsplatzes der Klägerin wegen Übertragung der Reinigungsarbeiten an ein privates Reinigungsunternehmen 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 einer Interessenabwägung. Auch eine betriebsbedingte Kündigung ist nämlich nur dann rechtswirksam, wenn die betrieblichen Gründe bei verständiger Würdigung und Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien die Kündigung billigenswert und angemessen erscheinen lassen. Eine betriebsbedingte 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 1969 Betriebsbedingte Kündigung [zu II der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Das Landesarbeitsgericht hat diese erforderliche Interessenabwägung unterlassen. Das führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung.

2. Bei der nachzuholenden Interessenabwägung wird das Landesarbeitsgericht, das zutreffend davon ausgeht, daß die Übertragung der Reinigungsarbeiten an Privatunternehmen als Fortfall des

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

Aufgabenbereiches des Arbeitnehmers gem. § 1 Ziff. 1 d des Tarifvertrages über den Kündigungsschutz der Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften vom 30. Januar 1975 (KSchTV) anzusehen ist, insbesondere § 1 Ziff. 3 KSchTV zu beachten haben (vgl. BAG AP Nr. 5 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung).

Danach wird a) eine Kündigung aus den in Ziffer 1 zu d) angegebenen Gründen nicht ausgesprochen oder muß zurückgenommen oder durch einen Auflösungsvertrag ersetzt werden, wenn sich vor Ausspruch der Kündigung oder bis zum Ablauf der Kündigungsfrist eine Möglichkeit bietet, den Arbeitnehmer in seinem Beruf oder in einer anderen Tätigkeit, wofür er geeignet ist, bei einer Dienststelle der Stationierungsstreitkräfte desselben Entsendestaates innerhalb des Einzugsbereichs seines Beschäftigungsortes oder in einer Dienststelle an einem anderen Beschäftigungsort unterzubringen und wenn der Arbeitnehmer ein entsprechendes Angebot annimmt. b) Die Verpflichtung zur Unterbringung erstreckt sich darauf, dem Arbeitnehmer jeden für ihn nach Abschnitt a) in Betracht kommenden freien oder bis zum Ablauf der Kündigungsfrist frei werdenden Arbeitsplatz in derselben Lohngruppe/Gehaltsgruppe oder - falls ein solcher Arbeitsplatz nicht vorhanden ist - in einer niedrigeren Lohngruppe/Gehaltsgruppe, auch in einem anderen Lohn tariff/Gehaltstarif, anzubieten.

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 zu beachtenden Gesichtspunkte (BAG AP Nr. 5 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung; Bulla, DB 1980, 159). Auch gemäß § 1 Abs. 2 KSchG ist nämlich zu prüfen, ob eine Weiterbeschäftigung in oder außerhalb des Betriebes möglich ist (vgl. BAG AP Nr. 4 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung; BAG AP Nr. 22 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung; BAG AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit; BAG AP Nr. 4 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung; Hueck, 9. Aufl., § 1 Anm. 115 und 142; Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 3. Aufl., S. 127 Anm. 304 f.).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

Da zu erwarten ist, daß diese rechtliche Beurteilung durch das Revisionsgericht die Parteien zu neuem Tatsachenvortrag veranlaßt, den sie nach dem bisherigen Verlauf des Rechtsstreits für unerheblich halten durften, war der Rechtsstreit zur Überprüfung der Voraussetzungen des § 1 Ziff. 3 KSchTV an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

Das Berufungsgericht wird dabei über die Kosten der Revision mit zu befinden haben.

gez.: Bichler

Dr. Becker

Dr. Jobs

Heidenreich

Kleeschulte

