

**Bundesarbeitsgericht**  
**Urt. v. 17.01.2002, Az.: 2 AZR 15/01**

---

**Kündigung: Beim Wegfall eines Objektes nicht isoliert handeln**

Hat ein Reinigungsunternehmen mehrere Objekte, in denen er jeweils Mitarbeiterinnen beschäftigt, und wird ein Reinigungsauftrag nicht verlängert, so darf er den davon betroffenen Arbeitnehmerinnen nicht kündigen, ohne vorher geprüft zu haben, ob er sie nicht in anderen Objekten einsetzen kann und ggf. dort Kündigungen auszusprechen sind, weil Beschäftigte dort weniger schutzbedürftig sind.

Quelle: Wolfgang Büser

**Klage einer Arbeitnehmerin (Reinigungskraft) gegen eine betriebsbedingte Kündigung und gegen die nicht erfolgte Sozialauswahl; Anforderungen an die Begründung einer Sozialauswahl bzw. Vermutung einer sozialwidrigen Auswahl, wenn die Auswahl nicht vorgenommen wurde**

**Gericht:** BAG

**Datum:** 17.01.2002

**Aktenzeichen:** 2 AZR 15/01

**Entscheidungsform:** Urteil

**Referenz:** JurionRS 2002, 21984

**ECLI:** [keine Angabe]

**Verfahrensgang:**

vorgehend:

ArbG Köln - 02.09.1999 - AZ: 11 Ca 3234/99

LAG Köln - 18.10.2000 - AZ: 7 Sa 71/00

**Rechtsgrundlagen:**

§ 1 Abs. 2 KSchG

§ 1 Abs. 3 KSchG

**Fundstellen:**

ARST 2002, 182-183

EzA-SD 11/2002, 9-10

NZA 2002, 759 (red. Leitsatz)

SAE 2002, 349

schnellbrief 2002, 6

---

**BAG, 17.01.2002 - 2 AZR 15/01**

In dem Rechtsstreit  
hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts  
aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. Januar 2002  
durch  
den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Rost,  
die Richter am Bundesarbeitsgericht Bröhl und Dr. Eylert,  
die ehrenamtlichen Richter Thelen und Bühler

**Tenor:**

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 18. Oktober 2000 - 7 Sa 71/00 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 2. September 1999 - 11 Ca 3234/99 - wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte trägt die weiteren Kosten des Rechtsstreits.

**Tatbestand**

- 1 Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung.
- 2 Die Beklagte betreibt ein Reinigungsunternehmen mit etwa 1.100 Beschäftigten. Diese sind in rund 180 Objekten überwiegend im Kölner-Bonner Raum eingesetzt, darunter bisher in einem Krankenhaus in Köln. Dort war die 1956 geborene Klägerin seit 1997 als Reinigungskraft tätig. Ihre Wochenarbeitszeit betrug zuletzt 36 Stunden. Zum 30. Juni 1999 kündigte das Krankenhaus gegenüber der Beklagten den Reinigungsauftrag. Die Beklagte entließ daraufhin alle 68 dort beschäftigten Reinigungskräfte. Der Klägerin kündigte sie mit Schreiben vom 29. März 1999 zum 30. Juni 1999. Am 1. Juli 1999 ist die Klägerin von dem Unternehmen, das nunmehr den Reinigungsauftrag wahrnimmt, übernommen worden.
- 3 Die Klägerin hält die Kündigung für sozialwidrig. Sie macht geltend, sie hätte in einem der von der Beklagten betreuten anderen Objekte weiterbeschäftigt werden können. Außerdem habe die Beklagte zu Unrecht keine Sozialauswahl zwischen ihr und den in den anderen Objekten beschäftigten Reinigungskräften vorgenommen. In dem Krankenhaus unterhalte die Beklagte keinen eigenständigen Betrieb. Sie, die Klägerin, sei auch mit den Reinigungskräften in den anderen Objekten vergleichbar. Angesichts der gleichen Tätigkeit komme es nicht entscheidend auf die Entfernung zwischen ihrer Wohnung und den anderen Arbeitsstellen und auf die Dauer und Lage der Arbeitszeit an. Die Beklagte hätte ihr zumindest anbieten müssen, in einem anderen Objekt möglicherweise zu einer anderen Arbeitszeit tätig zu werden. Sie bestreite, daß die übrigen Arbeitsstellen vom Krankenhaus weiter entfernt lägen. Darauf komme es auch nicht an.
- 4 Die Klägerin hat - soweit für die Revisionsinstanz von Interesse - beantragt,
  1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 29. März 1999 zum 30. Juni 1999 aufgelöst worden ist;
  2. im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1 die Beklagte zu verurteilen, sie zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterhin zu beschäftigen.
- 5 Die Beklagte hat zur Stützung ihres Klageabweisungsantrags geltend gemacht, der Wegfall des Reinigungsauftrags habe dazu geführt, daß eine Weiterbeschäftigung der Klägerin nicht möglich gewesen sei. Bei dem Krankenhaus habe es sich um einen eigenen Betrieb ihres Unternehmens gehandelt. Andere freie Arbeitsplätze seien nicht vorhanden gewesen. Auch andere besetzte, vergleichbare Arbeitsstellen habe es in keinem anderen ihrer 180 Reinigungsbetriebe gegeben. Entweder seien Lage und Dauer der täglichen Arbeitszeit völlig unterschiedlich oder die Entfernung betrage über eine Stunde Fahrzeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Sie habe eine Beschäftigtenliste erstellt, in der jeder Mitarbeiter mit genauen Angaben etwa zu seinem Beschäftigungsbetrieb und seiner Arbeitszeit aufgeführt sei. Aus der Liste ergebe sich, daß fast alle 180 Arbeitsstellen vom Krankenhaus mindestens eine Fahrstunde mit öffentlichen Verkehrsmitteln entfernt lägen und daß die Arbeitszeit und deren Lage von den bisherigen Arbeitszeiten der Klägerin völlig unterschiedlich seien. Die anderen Arbeitszeiten seien kürzer, im Schnitt nur zwei Stunden täglich, anders auf die Wochentage verteilt und lägen überwiegend in den Nachmittags- bis Abendstunden. Die Vorlage der 243 Seiten umfassenden Mitarbeiterliste erfolge aus Gründen der Übersichtlichkeit nur auf einen

entsprechenden richterlichen Hinweis. Es würde jeden zumutbaren Rahmen für eine Darlegung sprengen, wenn alle Mitarbeiterverhältnisse konkret dargelegt werden müßten. Einen solch umfangreichen Schriftsatz von über 500 Seiten hätte das Gericht auch nicht gelesen.

- 6 Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Hiergegen richtet sich die Revision der Klägerin.

## Gründe

- 7 Die Revision ist begründet. Die Berufung der Beklagten gegen das der Klage stattgebende erstinstanzliche Urteil ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts unbegründet.

8 I.

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Kündigung sei durch ein dringendes betriebliches Erfordernis bedingt gewesen und auch die Sozialauswahl sei nicht zu beanstanden. Unabhängig davon, ob die verschiedenen Reinigungsobjekte der Beklagten jeweils einen Betrieb darstellten und ob die Vergleichbarkeit der Reinigungsobjekte durch eine unterschiedliche zeitliche Lage der Arbeitszeit und eine unterschiedliche Dauer der Fahrzeiten ausgeschlossen gewesen sei, habe die Klägerin nicht ausreichend dargelegt, daß im Betrieb der Beklagten überhaupt mit ihr vergleichbare Arbeitnehmer vorhanden gewesen seien.

9 II.

Dem folgt der Senat nicht. Die Revision rügt zutreffend eine Verletzung des § 1 Abs. 3 KSchG .

10 1.

Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, die Kündigung vom 29. März 1999 sei durch dringende betriebliche Erfordernisse gerechtfertigt, § 1 Abs. 2 KSchG . Unstreitig bestand nach der Kündigung des Reinigungsauftrages im Krankenhaus Köln über den 30. Juni 1999 hinaus dort kein Beschäftigungsbedarf mehr für die Klägerin und die anderen zuvor in dem Krankenhaus tätigen Arbeitnehmerinnen der Beklagten. Auch einen anderen, im Kündigungszeitpunkt freien Arbeitsplatz hat die Klägerin nicht konkret dargelegt.

11 2.

Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte sei auch nach dem festgestellten Sachverhalt nicht verpflichtet gewesen, eine Sozialauswahl zwischen der Klägerin und den in den anderen Reinigungsobjekten beschäftigten Arbeitnehmern durchzuführen, wird jedoch, wie die Revision zutreffend rügt, durch die dafür gegebene Begründung nicht getragen. Fällt in einem Reinigungsbetrieb mit zahlreichen Beschäftigten in verschiedenen Objekten ein Reinigungsobjekt durch Nichtverlängerung des Reinigungsauftrags weg, so genügt der Arbeitgeber seiner Pflicht zur Sozialauswahl regelmäßig nicht, wenn er sämtlichen in dem wegfallenden Reinigungsobjekt Beschäftigten kündigt ohne zu prüfen, ob in anderen Reinigungsobjekten vergleichbare Arbeitnehmer beschäftigt werden.

12 a)

Hat der Arbeitgeber entgegen § 1 Abs. 3 KSchG keine Sozialauswahl vorgenommen, so steht damit zwar noch nicht fest, daß die Sozialauswahl tatsächlich fehlerhaft ist, da auch unrichtige Verhaltensweisen zufällig zu richtigen Ergebnissen führen können. Es spricht jedoch in einem solchen Fall eine vom Arbeitgeber auszuräumende tatsächliche Vermutung dafür, daß die Auswahl dann auch im Ergebnis sozialwidrig ist (*BAG 18. Oktober 1984 - 2 AZR 61/83 - AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 18 = EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 33; BAG 15. Juni 1989 - 2 AZR 580/88 - BAGE 62, 116*). Es ist dann, worauf schon das Arbeitsgericht zutreffend

hingewiesen hat, Aufgabe des Arbeitgebers, näher darzulegen, weshalb trotz der gegen § 1 Satz 3 KSchG verstoßenden Überlegungen ausnahmsweise im Ergebnis soziale Gesichtspunkte ausreichend berücksichtigt sein sollen.

13 b)

Die Beklagte hat unstreitig keine Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG vorgenommen, weil sie davon ausgegangen ist, ihre Reinigungskräfte im Krankenhaus Köln bildeten einen eigenständigen Betrieb, so daß bei Entlassung aller Arbeitnehmerinnen sich eine Sozialauswahl erübrige. Die Unterlassung einer sozialen Auswahl bei der Kündigung der Klägerin war damit nach § 1 Abs. 3 KSchG nur dann nicht zu beanstanden, wenn entweder festgestellt war, daß in dem Krankenhaus tatsächlich ein eigenständiger Betrieb der Beklagten bestand, oder nach dem Parteivorbringen davon auszugehen war, daß in den anderen Reinigungsobjekten der Beklagten keine mit der Klägerin vergleichbaren Arbeitnehmer tätig waren.

14 c)

Von beidem kann nach dem vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhalt nicht ausgegangen werden.

15 aa)

Ob das Reinigungsobjekt Krankenhaus der Beklagten allein oder alle Reinigungsobjekte der Beklagten insgesamt einen Betrieb bildeten, hat das Landesarbeitsgericht nicht abschließend geprüft, sondern ausdrücklich dahinstehen lassen.

16 bb)

Die Annahme, die Klägerin habe nicht hinreichend dargelegt, daß in den anderen Reinigungsobjekten vergleichbare Arbeitnehmerinnen beschäftigt würden, verkennt die Darlegungs- und Beweislast.

17 Zwar trifft nach § 1 Abs. 3 Satz 3 KSchG den Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast für die Tatsachen, die eine Kündigung wegen nicht ausreichender Sozialauswahl als sozial ungerechtfertigt erscheinen lassen. Der Arbeitnehmer genügt jedoch, wie bereits ausgeführt, seiner Darlegungslast schon dadurch, daß er ausreichende Tatsachen vorträgt, die eine fehlerhafte Sozialauswahl vermuten lassen und der Arbeitgeber diese Vermutung nicht ausräumt. Hier hat die Klägerin - zu ihren Gunsten unterstellt, daß alle Reinigungsobjekte einen einheitlichen Betrieb bilden - dargelegt, daß die mehr als 1.100 Reinigungskräfte in allen Objekten von ihrer Tätigkeit her vergleichbar waren.

18 Dann besteht aber angesichts der Tatsache, daß die Beklagte soziale Gesichtspunkte überhaupt nicht berücksichtigt hat, die Vermutung dafür, daß in den anderen Objekten Reinigungskräfte mit erheblich geringerem sozialen Besitzstand tätig waren. Auf das Gegenteil hat sich die Beklagte auch nicht berufen. Wenn das Landesarbeitsgericht zur Widerlegung dieser Vermutung allein die pauschale Darlegung der Beklagten ausreichen läßt, die Reinigungskräfte in den anderen Objekten hätten eine kürzere Arbeitszeit als die Klägerin von "im Schnitt" zwei Stunden gehabt, so reicht dies, wie die Revision zutreffend rügt, nicht aus. Es trifft nach der Senatsrechtsprechung schon nicht zu, daß dann, wenn Beschäftigungsmöglichkeiten für Vollzeitkräfte wegfallen, vergleichbare Arbeitnehmer, die nur in Teilzeit beschäftigt werden, grundsätzlich nicht in die Sozialauswahl einzubeziehen sind. Will der Arbeitgeber lediglich die Zahl der insgesamt etwa für Reinigungsarbeiten geleisteten Arbeitsstunden abbauen, ohne daß eine Organisationsentscheidung vorliegt, bestimmte Arbeiten nur durch Vollzeit- oder Teilzeitkräfte erledigen zu lassen, so sind alle mit diesen Arbeiten beschäftigten Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf ihr Arbeitszeitvolumen in die Sozialauswahl einzubeziehen (*BAG 3. Dezember 1998 - 2 AZR 341/98 - BAGE 90, 236; 12. August 1999 - 2 AZR 12/99 - AP § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl Nr. 44 = EzA KSchG § 1 Soziale*

*Auswahl Nr. 41; vgl. EuGH 26. September 2000 - C - 322/98 -EuCHE I 2000, 7507).* Außerdem ist das Vorbringen der Beklagten in diesem Punkt so pauschal, daß der Vermutungstatbestand dadurch nicht ernsthaft in Zweifel gezogen werden kann. Allein eine Durchschnittsberechnung der in den anderen Reinigungsobjekten geleisteten Arbeitszeiten spricht nicht dagegen, daß dort mit der Klägerin vergleichbare, weniger schutzbedürftige Arbeitnehmerinnen beschäftigt worden sind. Eine solche Durchschnittsberechnung hat keinerlei Aussagekraft. Der Beklagten war auch ein konkreterer Sachvortrag, wie sie selbst einräumt, ohne weiteres möglich. Wenn ihn die Beklagte zuletzt im wesentlichen mit der Begründung unterlassen hat, entsprechend lange Schriftsätze würden vom Gericht überhaupt nicht gelesen, so verkennt sie damit in gravierender Weise ihre prozessualen Pflichten.

19 3.

Die Sache ist nach dem vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhalt zur Entscheidung reif, so daß der Senat abschließend entscheiden kann ( § 563 Abs. 3 ZPO nF). Dem Arbeitsgericht ist darin zu folgen, daß die Kündigung der Beklagten das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgelöst hat, weil die Wirksamkeit der Kündigung an § 1 Satz 3 KSchG scheitert.

20 a)

Die nach § 1 Abs. 3 KSchG betriebsbezogene Sozialauswahl hatte sich nicht nur, wie die Beklagte geltend macht, auf den "Reinigungsbetrieb" im Krankenhaus zu beziehen. Es fehlt, wie schon das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, jeglicher konkreter Sachvortrag der Beklagten, der die Annahme rechtfertigen könnte, das Reinigungsobjekt der Beklagten im Krankenhaus habe über eine eigene Betriebsstruktur verfügt und eine gegenüber dem Restbetrieb organisatorisch selbständige Einheit dargestellt. Die Beklagte geht selbst zuletzt davon aus, daß es sich bei ihren anderen Reinigungsobjekten nicht um eigenständige Betriebe handelt, diese also insgesamt einen Betrieb bilden. Warum dies beim Krankenhaus anders gewesen sein soll, ist nicht erkennbar. Es reicht dafür jedenfalls nicht aus, daß dort Arbeiten durch Vorarbeiter kontrolliert wurden und aufzufüllende Reinigungsmittelbestände selbständig bei der Beklagten bestellt wurden.

21 b)

Daß die pauschale Behauptung der Beklagten über unterschiedliche Arbeitszeiten der sonst vergleichbaren Arbeitnehmerinnen in den anderen Reinigungsobjekten die Unterlassung einer Sozialauswahl nicht rechtfertigen kann, ist bereits dargelegt. Es ist auch kein Grund vorgetragen, der die Beklagte hätte hindern können, der Klägerin einen der nicht genannten, sonst vergleichbaren Arbeitsplätze in einem anderen Reinigungsobjekt zuzuweisen.

22 c)

Was die unterschiedliche Lage der Arbeitszeit anbelangt, also die Frage, ob der Klägerin nur noch eine Arbeit in den Nachmittagsstunden anstatt bisher vormittags hätte zugewiesen werden können, so hat schon das Landesarbeitsgericht in den Parallelverfahren zutreffend darauf hingewiesen, daß die zeitliche Lage der Arbeitszeit grundsätzlich dem Direktionsrecht des Arbeitgebers unterliegt, wenn vertraglich nicht etwas anderes vereinbart ist, was die Beklagte hier nicht vorgetragen hat.

23 d)

Erst recht steht einer Einbeziehung der Reinigungskräfte in den anderen Objekten nicht entgegen, daß nach der Behauptung der Beklagten diese Objekte "in fast allen 180 Fällen" vom Krankenhaus weiter entfernt sind. Zum einen bringt die Beklagte damit zum Ausdruck, daß bei einzelnen Arbeitsstellen dieses Problem nicht auftritt, so daß nicht auszuschließen ist, daß auch ein in dieser Hinsicht vergleichbarer Arbeitsplatz für die Klägerin vorhanden war. Außerdem kann es nicht auf die Entfernung der anderen Arbeitsstellen vom Krankenhaus, sondern allenfalls vom Wohnort der Klägerin ankommen. Von diesem behauptet die Beklagte aber völlig ungläubhaft, ihn nicht gekannt zu haben. Schließlich können in einer Großstadt wie Köln bei einem Betrieb, der in zahlreichen

Reinigungsobjekten Reinigungskräfte beschäftigt, auch weiter voneinander entfernt liegende Arbeitsstellen miteinander vergleichbare Beschäftigungsmöglichkeiten bieten.

**24 III.**

Über den nur für die Dauer des Verfahrens über den Feststellungsantrag gestellten Weiterbeschäftigungsantrag war nicht mehr zu befinden.

**25 IV.**

Die Kosten der Berufungs- und Revisionsinstanz hat die Beklagte zu tragen.

---

Rost,  
Bröhl,  
Eylert,  
Thelen,  
Bühler

Von Rechts wegen!