

Aktenzeichen: 2 AZR 681/77

LAG Schleswig-Holstein Urteil des BAG vom 6. September 1979

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

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung; BetrVG
1972 § 102

Leitsätze:

K e i n e



2 AZR 681/77

3 Sa 265/77 Schleswig-Holstein

Verkündet am
6. September 1979

gez. Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

PP.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gem. § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung am 6. September 1979 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Hautmann und Wellhausen für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 4. Juli 1977 - 3 Sa 265/77 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Neumünster vom 4. März 1977 - 2 Ca 1294/76 - wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte trägt die Kosten der Berufung und der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

Tatbestand:

Der Kläger war seit dem 1. März 1976 als Bauingenieur bei der Beklagten beschäftigt. Sein Aufgabengebiet umfaßte die Kalkulation, Abrechnung, Angebotsabgabe, die Bearbeitung von Aufträgen und die Aufsicht über kleinere Bauvorhaben.

Mit Schreiben vom 15. Oktober 1976 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 1976, ohne den Betriebsrat vorher angehört zu haben, aus betriebsbedingten Gründen. Wegen dieser Kündigung war ein Kündigungsrechtsstreit anhängig, den die Parteien am 17. Dezember 1976 übereinstimmend in der Hauptsache für erledigt erklärt haben. Zuvor hatte der Prozeßbevollmächtigte der Beklagten das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 8. November 1976 erneut zum 31. Dezember 1976 gekündigt.

Auch diese zweite Kündigung, die Gegenstand des vorliegenden Rechtsstreites ist, hat der Kläger mit der Kündigungsschutzklage angegriffen. Er hat vorgetragen, der Betriebsrat sei vor der zweiten Kündigung ebenfalls nicht ordnungsgemäß angehört worden. Die Kündigung sei zudem sozial nicht gerechtfertigt, weil er mit der Bearbeitung der vorliegenden Angebote voll ausgelastet gewesen sei.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, sie habe am 20. Oktober 1976 den Betriebsrat in einer Sitzung darauf hingewiesen, daß die Kündigung vom 15. Oktober 1976 möglicherweise unwirksam sei und eine weitere Kündigung ausgesprochen werden solle. Der Betriebsrat habe gegen die beabsichtigte Kündigung keine Einwände erhoben. Die Kündigung des Klägers sei wegen Arbeitsmangels erforderlich geworden. Anfang 1976 sei eine große Anzahl von Ausschreibungen zu bearbeiten gewesen, weil sich zunächst das Konjunkturprogramm der Bundesregierung ausgewirkt habe. Die Erwartung einer anhaltenden Verbesserung der Auftragslage sei aber nicht erfüllt worden. Es seien nur wenige größere Bauvorhaben zu Pauschalpreisen vergeben worden, mit der allerdings ihr gesamter Betrieb mit 90 Arbeitnehmern ausgelastet gewesen sei. Der Kläger habe nach anfänglicher Auslastung später nicht mehr voll beschäftigt werden können. Er sei zunehmend für Arbeiten eingesetzt worden, die sonst andere, weniger gut bezahlte Mitarbeiter ausgeführt hätten.



Von September bis Oktober 1976 habe er nur Angebotsunterlagen für verschiedene Bauvorhaben zusammengestellt, kopiert, versandt und die zurückkommenden Angebote zusammengestellt.

Der Kläger hat erwidert, im Zeitraum von August bis September 1976 habe er zusätzlich zu den von der Beklagten genannten Arbeiten noch weitere Angebote bearbeitet.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Zur Begründung hat es ausgeführt, es könne unentschieden bleiben, ob der Betriebsrat ordnungsgemäß angehört worden sei. Die Kündigung sei sozial nicht gerechtfertigt. Ein Arbeitsrückgang sei nicht in dem von der Beklagten behaupteten Ausmaß eingetreten. Der Kläger habe ab August 1976 nicht vier, sondern mindestens fünf Angebote im Monat bearbeitet.

Die Beklagte hat zur Begründung ihrer Berufung vorgebracht, sie habe im Sommer 1976 noch 85 gewerbliche Arbeitnehmer beschäftigt, während die Belegschaft im Herbst 1976 auf 50 bis 60 gewerbliche Arbeitnehmer gesunken sei. Auch daraus ergebe sich, daß Arbeitsmangel vorgelegen habe. Die Beklagte hat zudem Aufstellungen der in der Zeit von Januar 1976 bis Mai 1977 bearbeiteten Angebote und der erhaltenen Aufträge vorgelegt und betont, die Zahl der Angebote sage nichts über den Arbeitsanfall aus.

Der Kläger hat demgegenüber darauf hingewiesen, die Zahl der Angebote und die durchschnittlichen Angebotswerte seien nach den Angaben der Beklagten im Jahre 1977 gegenüber dem Zeitraum vom März bis Juli 1976 nicht zurückgegangen. Es treffe auch nicht zu, daß die Angebote des Jahres 1977 einfacher zu bearbeiten gewesen seien als die des Vorjahres.

Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts aufgehoben und die Klage abgewiesen. Es hat den Tatbestand seiner Entscheidung auf Antrag des Klägers dahin berichtigt, daß der Kläger nach seinem Vortrag von März bis Juli 1976 nicht allein, sondern zusammen mit Herrn B jun. durchschnittlich acht Angebote bearbeitet hat.

Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Antrag auf Zurückweisung der Berufung der Beklagten weiter, während die

Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.



Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist begründet. Sie führt zur Bestätigung des Urteils des Arbeitsgerichts, das der Kündigungsschutzklage stattgegeben hat.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Betriebsrat der Beklagten sei nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme zu der Kündigung vom 8. November 1976 ordnungsgemäß nach § 102 Abs. 1 BetrVG angehört worden. Die ordentliche Kündigung sei betriebsbedingt. Die Einstellung des Klägers sei erfolgt, weil die Beklagte im Frühjahr 1976 mit mehr Bauaufträgen gerechnet habe, als später tatsächlich eingegangen seien. Der Kläger habe selbst vorgetragen, von März bis Juli 1976 monatlich etwa acht Angebote bearbeitet zu haben und damit ausgelastet gewesen zu sein. Nach seinem eigenen Vortrag könnten demgemäß sechs von ihm in den Monaten August und September 1976 bearbeitete Angebote nicht mehr ausgereicht haben, um den Kläger auszulasten. Der Arbeitsmangel ergebe sich auch aus der von 85 auf 60 gesunkenen Zahl der gewerblichen Arbeitnehmer.

II. Es kann dahingestellt bleiben, ob die Rüge der Revision durchgreift, das Landesarbeitsgericht habe an die ordnungsgemäße Einleitung der Anhörung des Betriebsrates zu der wiederholten Kündigung des Klägers nach § 102 Abs. 1 BetrVG zu geringe Anforderungen gestellt. Auf die Frage, ob die Beklagte dem Betriebsrat deutlich genug zu erkennen gegeben hat, daß sie eine weitere Kündigung beabsichtigte, kommt es deswegen nicht an, weil das Landesarbeitsgericht den Begriff des dringenden betrieblichen Erfordernisses im Sinne des § 1 KSchG nicht richtig angewandt hat.

1. Der tragenden Begründung des Landesarbeitsgerichts, die Kündigung sei wegen Arbeitsmangels gerechtfertigt, weil der Kläger selbst die Bearbeitung von acht Angeboten je Monat für ausreichend halte, so daß er mit sechs Angeboten im August und September 1976 nicht ausgelastet gewesen sei, ist durch die auf Antrag des Klägers vorgenommene Berichtigung des Tatbestandes die Grundlage entzogen worden. Das Landesarbeitsgerichts hat bei seiner Würdigung den Vortrag des Klägers dahin mißverstanden, er habe in den vorangegangenen Monaten jeweils acht Angebote allein bearbeitet. Da sich diese Angabe des Klägers auf die von



ihm zusammen mit Herrn B jun. erledigten Angebote bezieht, sind die vom Landesarbeitsgericht angenommenen Vergleichszahlen unzutreffend. Der Rückgang von durchschnittlich vier auf drei vom Kläger bearbeitete Angebote besagt allein noch nichts darüber, ob für den Kläger nicht mehr genügend Arbeit vorhanden war. Das gilt umsomehr, als die Beklagte selbst betont hat, der Arbeitsanfall hänge nicht ausschließlich von der Zahl der Angebote ab, sondern entscheidend sei, ob es sich um einfache oder um schwierige Kalkulationen gehandelt habe.

2. Nicht ausreichend ist auch die weitere Erwägung des Landesarbeitsgerichts, ein Arbeitsmangel im Betrieb der Beklagten ergebe sich insbesondere aus dem Rückgang der Zahl der bei ihr beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer. Die Beklagte bedürfe deswegen nicht mehr der Mithilfe des Klägers, um die für einen Ingenieur anfallenden Arbeiten abzuwickeln.

a) Der Arbeitgeber kann ein dringendes betriebliches Erfordernis für eine Kündigung nicht schon damit begründen, daß er vorträgt, wegen eines Auftragsrückganges sei eine Verringerung des Personalbestandes erforderlich oder es seien bereits Arbeitsplätze in bestimmten betrieblichen Bereichen entfallen. Er muß vielmehr im einzelnen darlegen, ob und wie sich der Arbeitsanfall und der Bedarf an Arbeitskräften unmittelbar durch einen Auftragsrückgang verringert hat. Es genügen keine allgemeinen Schilderungen der betrieblichen Veränderungen, sondern es bedarf des gezielten Vortrages, wie sich die inner- oder außerbetrieblichen Gründe konkret auf den Arbeitsplatz des gekündigten Arbeitnehmers auswirken (vgl. das zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung und im Nachschlagewerk des Gerichts bestimmte Urteil des Senats vom 7. Dezember 1978 - 2 AZR 155/77 - SAE 1979, 141 m. zust. Anm. v. Herschel).

b) Diese Grundsätze hat die Beklagte im Streitfall nicht befolgt. Ihr Vortrag ist zu allgemein gehalten, um dem Gericht die erforderliche Nachprüfung zu ermöglichen, ob zum Zeitpunkt der Kündigung (vgl. BAG 23, 371 = AP Nr. 83 zu § 1 KSchG) die Angebote und Aufträge so zurückgegangen waren, daß für die Weiterbeschäftigung des Klägers über den



31. Dezember 1976 hinaus kein Bedürfnis mehr bestand. Weder der Hinweis auf den Rückgang der eingesetzten gewerblichen Arbeitnehmer noch die Aufstellungen der Beklagten über die eingegangenen und bearbeiteten Angebote und Aufträge in der Zeit von März bis November 1976 reichen aus, um das fehlende Bedürfnis für die weitere Beschäftigung des Klägers zu begründen. Bis September 1976 war - mit Ausnahme des Monats August - noch kein Rückgang bei den Angeboten zu verzeichnen. Wegen der im Oktober und November 1976 eingegangenen Angebote hätte die Beklagte im einzelnen vortragen müssen, weshalb der damit verbundene Arbeitsaufwand zu gering war, um den Kläger sinnvoll zu beschäftigen. Die Beklagte hat sich jedoch in Verkennung der Darlegungs- und Beweislast darauf beschränkt, den Kläger aufzufordern, zu den Aufstellungen Stellung zu nehmen. Der Kläger hat daraufhin unwidersprochen vorgetragen, ein möglicher Rückgang der Angebote im Winter 1976/77 sei ausschließlich saisonal bedingt gewesen und müsse deshalb unberücksichtigt bleiben.

3. Die Kündigung des Klägers ist auch nicht aus Gründen, die in seiner Person oder in seinem Verhalten liegen, sozial gerechtfertigt. Ihren Vortrag, der Kläger habe bei seiner Einstellung nicht die erforderlichen Kenntnisse gehabt, hat die Beklagte im Berufungsverfahren nicht aufrechterhalten. Zu den behaupteten Störungen im Leistungsbereich (Lesen während der Arbeitszeit, Arbeitsunlust) hat die Beklagte nicht vorgetragen, daß der Kläger sein Verhalten trotz Abmahnung fortgesetzt habe (vgl. BAG AP Nr. 62 zu § 626 BGB und AP Nr. 9 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung).

gez.: Dr. Gröninger Hillebrecht Dr. Becker

Dr. Hautmann Wellhausen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)