

Aktenzeichen: 2 AZR 740/00
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 12. April 2002
- 2 AZR 740/00 -

I. Arbeitsgericht
Dresden

Urteil vom 3. November 1999
- 12 Ca 1910/99 -

II. Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 22. September 2000
- 3 Sa 169/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Betriebsbedingte Kündigung

Gesetz:

KSchG § 1 Abs. 2

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



2 AZR 740/00
3 Sa 169/00
Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. April 2002

URTEIL

Anderl, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 12. April 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Rost, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bröhl und Schmitz-Scholemann, die ehrenamtliche Richterin Engel und den ehrenamtlichen Richter Bühler für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Sächsischen
Landesarbeitsgerichts vom 22. September 2000 - 3 Sa 169/00 -
wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung.

Der am 22. Juli 1962 geborene, ledige und kinderlose Kläger trat am 4. Dezember 1989 auf Grund Arbeitsvertrages vom 1. Dezember 1989 als Maler mit der Arbeitsaufgabe "Durchführung von Maler- und Tapezierarbeiten gem. Arbeitsauftrag, Transportarbeiten" in die Dienste der Rechtsvorgängerin der Beklagten. Der Kläger erhielt zuletzt einen Monatslohn iHv. 3.490,00 DM brutto.

Die Beklagte ist eine gemeinnützige Wohnungsgenossenschaft (e.G.). Sie beschäftigte am 1. Januar 1999 noch 28 Arbeitnehmer, davon zwölf Handwerker im sogenannten "Regiebetrieb". Die Gruppe der Handwerker setzte sich aus vier Maurern, drei Zimmerleuten sowie einem Meister, einem Hausmeister, einem Tischler, einem Klempner und dem Kläger als einzigem Maler zusammen. Neben den Malertätigkeiten wurden dem Kläger auch Abrißarbeiten aufgetragen.

Am 2. Februar 1999 traten Vorstand und Aufsichtsrat der Beklagten zusammen und beschlossen ein als tabellarische Aufstellung niedergelegtes und vom Vorstandsvorsitzenden unterschriebenes Konzept "Personalentwicklung vom 1. Januar 1998 bis 30. Juni 2000". Darin ist der Abbau mehrerer Stellen vorgesehen. Die Stelle eines Malers ist für die Zeit nach dem 30. Juni 1999 als wegfallend gekennzeichnet.

Mit Schreiben vom 26. Februar 1999, das dem Kläger am selben Tage zugeing, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 30. Juni 1999, weil die Stelle eines Malers entfallen sei.

Der Kläger hält die Kündigung für sozialwidrig. Er hat - soweit im Revisionsverfahren noch von Interesse - geltend gemacht, da im vorliegenden Fall die unternehmerische Entscheidung von der Kündigungsentscheidung nicht zu trennen sei, treffe die Beklagte eine vertiefte Darlegungs- und Beweislast zum Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit. Dem werde der Vortrag der Beklagten nicht gerecht. Der



Wegfall der Malerstelle betreffe ihn nur mittelbar, weil er auch mit Abrißarbeiten beschäftigt worden sei. Daneben könne er auch die weiterhin anfallenden kleineren Malerarbeiten ausführen. Durch ihren Vorstandsbeschluß lege die Beklagte nahe, ohne betrieblichen Grund lediglich seine Kündigung angestrebt zu haben. Das sei sachwidrig und willkürlich, weil ihm damit jeglicher Kündigungsschutz entzogen werde.

Der Kläger hat zuletzt - soweit von Interesse - beantragt

festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 26. Februar 1999 nicht beendet worden ist.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat ausgeführt, die Stelle des Klägers sei auf Grund des Beschlusses vom 2. Februar 1999 ersatzlos weggefallen. Der Kläger sei vertragsgemäß überwiegend mit Maler- und Tapezierarbeiten betraut worden. Nur wenn solche nicht vorhanden gewesen seien, habe er Abrißtätigkeiten ausgeübt. Nach dem Ausscheiden eines weiteren Malers sei ihm die Bewältigung der Malerarbeiten nur schwer gelungen. Im Vergleich zur Leistung einer Malerfirma benötige der Kläger zur Renovierung einer Wohnung 25 Stunden mehr. Maßgebend für den Beschluß vom 2. Februar 1999 sei gewesen, daß in den Jahren bis 1998 ein großer Teil der 2393 Wohnungen (Stand Dezember 1998) saniert worden sei und der Abschluß der Modernisierung bis Ende 1999 bevorstanden habe. Die verbleibenden Arbeiten rechtfertigten nicht die Weiterbeschäftigung eines Malers. Die turnusmäßige Renovierung von Treppenhäusern, Gemeinschafts- und Kellerräumen erfordere Gerüste und Werkzeuge, die eigens anzuschaffen unwirtschaftlich sei. Außerdem müßten diese Arbeiten zügig ausgeführt werden, um die Belastungen für die Mieter gering zu halten. Deshalb sei es unzweckmäßig, sie einem einzelnen Maler zu übertragen. Aus diesen Gründen habe die Beklagte beschlossen, noch anfallende Malerarbeiten in Zukunft von Fachfirmen erledigen zu lassen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Dagegen richtet sich die vom Landesarbeitsgericht zugelassene Revision des Klägers.



Entscheidungsgründe

I. Die Revision ist zulässig.

Daß - wie die Beklagte bemängelt - der Kläger in der Revisionsbegründung nicht mitgeteilt hat, welche Gesetzesvorschrift er für verletzt hält, ist unschädlich.

1. Gem. § 72 Abs. 5 ArbGG, § 554 Abs. 2 Nr. 3 a ZPO gehört zur ordnungsgemäßen Begründung der Revision die Bezeichnung der verletzten Rechtsnorm. Dem genügt aber die bestimmte Darlegung der Umstände, aus denen sich die Rechtsverletzung ergibt. Es reicht aus, wenn der Revisionsführer den von ihm beanstandeten Rechtsfehler des Berufungsgerichts aufzeigt. Er muß keinen Paragraphen zitieren (*BAG 29. Oktober 1997 - 5 AZR 624/96 - BAGE 87, 41 mwN; 13. Dezember 2000 - 5 AZR 334/99 - AP BGB § 394 Nr. 31 = EzA TVG § 4 Friseurhandwerk Nr. 1*).

2. Diesen Anforderungen wird die Revisionsbegründung gerecht. Der Kläger macht geltend, das Berufungsgericht habe zu Unrecht angenommen, die Kündigung sei aus betriebsbedingten Gründen gerechtfertigt. Damit rügt der Kläger ersichtlich die Verletzung von § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG. In der Revisionsbegründung geht der Kläger auf die Erwägungen des Berufungsgerichts zu dieser Frage ein und versucht sie zu widerlegen. Das ist ausreichend.

II. Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat im Beschluß der Beklagten vom 2. Februar 1999 eine - auch formal nicht zu beanstandende - unternehmerische Entscheidung über den Wegfall des Gewerkes Malerarbeiten gesehen. Da diese Entscheidung praktisch gleichbedeutend mit der Kündigungsentscheidung sei, habe die Beklagte den Wegfall des Beschäftigungsbedürfnisses für den Kläger durch weiteren Tatsachenvortrag verdeutlichen müssen. Auch diesen erhöhten Anforderungen sei die Beklagte gerecht geworden. Unstreitig seien die Malerarbeiten zurückgegangen. Nachvollziehbar sei auch die Überlegung, eine "Malerabteilung", die nur aus einer Person bestehe, sei zukünftig unwirtschaftlich. Der Einsatz einer aus mehreren Arbeitnehmern bestehenden Kolonne empfehle sich, um Folgekosten zu mindern. Mit dem Wegfall des Gewerkes "Malerarbeiten" sei auch die Beschäftigungsmöglichkeit für den Kläger entfallen. Der Kläger sei vertragsgemäß als Maler beschäftigt worden. Er habe selbst nicht vor-



getragen, seit 1992/1993 ausschließlich mit Abrißarbeiten befaßt gewesen zu sein. Vielmehr habe er behauptet, im letzten halben Jahr vor der Kündigung Tapezierarbeiten ausgeführt zu haben. Ferner habe er die Behauptung der Beklagten, zu Abrißarbeiten nur in Ermangelung von Malerarbeiten herangezogen worden zu sein, nicht bestritten und ebensowenig behauptet, er könne bei Wegfall der Malerstelle allein mit Abrißarbeiten beschäftigt werden.

2. Dem stimmt der Senat zu. Die Kündigung ist durch dringende betriebliche Erfordernisse iSd. § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt.

a) Bei der Frage der Sozialwidrigkeit einer Kündigung (§ 1 Abs. 2 KSchG) handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs, die vom Revisionsgericht nur darauf überprüft werden kann, ob das angefochtene Urteil den Rechtsbegriff selbst verkannt hat, ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm des § 1 KSchG Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat, ob es bei der gebotenen Interessenabwägung, bei der dem Tatsachenrichter ein Beurteilungsspielraum zusteht, alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat und ob es in sich widerspruchsfrei ist (*st. Rspr. vgl. zB BAG 22. Mai 1986 - 2 AZR 612/85 - AP KSchG 1969 § 1 Konzern Nr. 4 = EzA KSchG § 1 Soziale Auswahl Nr. 22; 18. Januar 2001 - 2 AZR 514/99 - AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 115 = EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 38*). Danach ist die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die streitige Kündigung sei sozial gerechtfertigt, nicht zu beanstanden.

b) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats (*vgl. nur 17. Juni 1999 - 2 AZR 456/98 - BAGE 92, 79, - 2 AZR 522/98 - BAGE 92, 61 und - 2 AZR 141/99 - BAGE 92, 71*) können sich betriebliche Erfordernisse für eine Kündigung iSv. § 1 Abs. 2 KSchG aus innerbetrieblichen Umständen (Unternehmerentscheidungen wie zB Rationalisierungsmaßnahmen, Umstellung oder Einschränkung der Produktion) oder durch außerbetriebliche Gründe (zB Auftragsmangel oder Umsatzrückgang) ergeben.

aa) Beruft sich der Arbeitgeber auf eine Unternehmerentscheidung, so ist von den Arbeitsgerichten nachzuprüfen, ob eine derartige unternehmerische Entscheidung tatsächlich vorliegt und durch ihre Umsetzung das Beschäftigungsbedürfnis im behaupteten Umfang entfallen ist. Dagegen ist die unternehmerische Entscheidung selbst nicht auf ihre sachliche Rechtfertigung oder ihre Zweckmäßigkeit zu überprüfen, sondern nur darauf, ob sie offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist (*st. Rspr.*



vgl. BAG 7. Dezember 2000 - 2 AZR 391/99 - AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 113 = EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 108).

bb) Reduziert sich die Organisationsentscheidung zur Personalreduzierung praktisch auf die Kündigung als solche, kommt also die Organisationsentscheidung dem Entschluß zur Kündigung selbst nahe oder deckt sich mit ihm, sind diese beiden Entscheidungen ohne nähere Konkretisierung nicht voneinander zu unterscheiden. Deshalb sind wegen der Nähe zum bloßen Kündigungsentschluß, dessen Durchsetzung wegen § 1 Abs. 2 KSchG nicht bloß auf Unsachlichkeit oder Willkür zu überprüfen ist, die Anforderungen an den gem. § 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG vom Arbeitgeber zu erbringenden Tatsachenvortrag, der die Kündigung bedingen soll, nicht zu niedrig anzusetzen. Vielmehr kann in solchen Fällen nicht von vornherein vermutet werden, die Unternehmerentscheidung sei aus sachlichen Gründen erfolgt. In diesen Fällen muß der Arbeitgeber vielmehr darlegen, in welchem Umfang die fraglichen Arbeiten zukünftig im Vergleich zum bisherigen Zustand entfallen. Der Arbeitgeber muß im Prozeß konkrete Angaben dazu machen, wie sich die Organisationsentscheidung auswirkt (*s. etwa BAG 17. Juni 1999 - 2 AZR 141/99 - aaO*).

c) Diesen Anforderungen wird die Kündigung gerecht:

aa) Die Beklagte hat nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts beschlossen, künftig Malerarbeiten nicht mehr selbst auszuführen. Dieser Beschluß ist auch von dem Vorstand als dem hierfür zuständigen Organ gefaßt worden - unbeschadet der Frage, ob es kündigungsrechtlich überhaupt auf die genossenschaftsrechtliche Wirksamkeit des Beschlusses ankommt (*vgl. BAG 5. April 2001 - 2 AZR 696/99 - EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 110*). Die Beklagte hat auch plausible Gründe für den Beschluß dargelegt, die der Kläger nicht bestritten hat. Anhaltspunkte dafür, daß diese Entscheidung offenkundig unsachlich, unvernünftig oder willkürlich wäre, sind nicht erkennbar. Auch die Revision stellt weder die Entscheidung als solche in Abrede, noch macht sie geltend, die Beklagte habe sich von neben der Sache liegenden Motiven leiten lassen.

bb) Damit steht fest, daß von Arbeitnehmern der Beklagten zu erledigende Malerarbeiten nach dem 30. Juni 1999, also dem Kündigungstermin, nicht mehr anfielen. Mit dem Wegfall der Malerarbeiten entfiel zugleich das Beschäftigungsbedürfnis für den einzigen im Betrieb beschäftigten Maler, nämlich den Kläger.



cc) Das Beschäftigungsbedürfnis für den Kläger als Maler ist, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen hat, unabhängig davon weggefallen, daß der Kläger in der Vergangenheit auch mit Abrißarbeiten beschäftigt wurde. Die Revision übersieht in diesem Zusammenhang, daß es am Beschäftigungsbedürfnis bereits dann fehlt, wenn im Betrieb keine Möglichkeit zu vertragsgemäßer Weiterbeschäftigung besteht (*BAG 15. Dezember 1994 - 2 AZR 327/94 - AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 67*). Vertragsgemäße Beschäftigung ist nur die, die der Arbeitgeber auf Grund seines Weisungsrechts und ohne Änderung des Arbeitsvertrages anordnen darf (*BAG aaO*). Der Kläger ist nach dem Arbeitsvertrag als "Maler" eingestellt, seine Arbeitsaufgabe ist die "Durchführung von Maler- und Tapezierarbeiten, gem. Arbeitsauftrag, Transportarbeiten". Daß eine dem entsprechende Beschäftigungsmöglichkeit verblieben wäre, nachdem die Beklagte entschieden hat, keine Malerarbeiten mehr mit eigenen Kräften ausführen zu lassen, hat der Kläger selbst nicht vorgetragen. Vielmehr ist der entfallene Beschäftigungsbereich mit dem vertraglichen Beschäftigungsbereich des Klägers deckungsgleich. Der Kläger macht auch nicht geltend, sein vertraglich festgelegter Aufgabenbereich sei - ausdrücklich oder stillschweigend durch jahrelange Ausübung anderer Tätigkeiten - abgeändert worden. Im Gegenteil hat der Kläger in der Berufungsverhandlung ausdrücklich einen Antrag auf Beschäftigung als "Maler" gestellt.

dd) Der Wirksamkeit einer auf betriebliche Gründe gestützten Kündigung kann es allerdings entgegenstehen, wenn für den Arbeitnehmer eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit zu geänderten Bedingungen auf einem freien Arbeitsplatz besteht (*BAG 20. Januar 1994 - 2 AZR 489/93 - AP KSchG 1969 § 1 Konzern Nr. 8 = EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 74*). Im Prozeß genügt der Arbeitgeber seiner insoweit bestehenden Darlegungslast, wenn er allgemein vorträgt, keine Möglichkeit der Beschäftigung zu haben. Alsdann ist es Sache des Arbeitnehmers aufzuzeigen, wie er sich die Weiterbeschäftigung auf einem freien Arbeitsplatz vorstellt. Die Beklagte ist ihrer Darlegungslast nachgekommen, indem sie behauptet hat, den Kläger nicht als Maler weiterbeschäftigen zu können. Dagegen hat der Kläger keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit aufgezeigt. Weder hat er behauptet, es sei überhaupt eine Arbeitsstelle frei, noch hat er vorgetragen, welche Tätigkeiten dort zu erledigen wären. Ein solcher Vortrag kann auch nicht daraus entnommen werden, daß der Kläger in der Vergangenheit Abrißarbeiten ausgeführt hat. Die gelegentliche Übertragung solcher Arbeiten in der Vergangenheit rechtfertigt nicht den Schluß, bei Ausspruch der Kündigung sei ein diese Aufgaben betreffender Arbeitsplatz frei gewesen. Im übrigen spricht



auch die nicht bestrittene Behauptung des Klägers, im letzten halben Jahr vor der Kündigung ausschließlich Tapezierarbeiten ausgeübt zu haben, gegen das Vorhandensein eines freien Arbeitsplatzes bei Ausspruch der Kündigung.

d) Die Kündigung ist auch nicht gem. § 1 Abs. 3 KSchG sozial ungerechtfertigt. Die hierzu getroffenen Feststellungen und rechtlichen Würdigungen des Landesarbeitsgerichts sind nicht zu beanstanden. Sie werden auch von der Revision nicht angegriffen.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Rost Brühl Schmitz-Scholemann

Engel Bühler



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)