

Aktenzeichen: 6 AZR 569/78

LAG Berlin

Urteil des BAG vom 9. September 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Abs. 2 Betriebsbedingte Kündigung

Leitsätze:

K e i n e



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 AZR 569/78

5 Sa 127/77 Berlin

Verkündet am
9. Sept. 1980

gez. Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 9. September 1980 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Auffarth, den Richter Roeper und die Richterin Michels-Holl sowie die ehrenamtlichen Richter Wendlandt und Dr. Hoffmann für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 19. April 1978
- 5 Sa 127/77 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

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](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Beklagten betreiben in Berlin ein Architektenbüro. Als ihnen in den Jahren 1973/74 die Ausführungsplanung für das Internationale Congreß Centrum (ICC) Berlin übertragen worden war, haben sie ihr Büro erheblich erweitert. Im Rahmen dieser Erweiterung haben sie auch den Kläger als Bauingenieur eingestellt. Der Kläger ist italienischer Staatsangehöriger, 54 Jahre alt und geschieden. Der Kläger war ab 1. Januar 1974 bei den Beklagten zu einem monatlichen Bruttolohn von zuletzt 3.200,-- DM tätig. Am 19. April 1977 kündigten die Beklagten das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fristgemäß zum 30. Juni 1977 mit der Begründung, es sei keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit mehr für ihn vorhanden. Der Betriebsrat hatte der Kündigung widersprochen. Die Beklagten haben gleichzeitig auch allen anderen Angestellten, soweit sie nicht Betriebsratsmitglieder oder Bereichsleiter waren, zum 30. Juni 1977 gekündigt. Sechs weitere Arbeitsverhältnisse endeten zu diesem Zeitpunkt durch Zeitablauf. Vor Ausspruch der Kündigung waren bei den Beklagten insgesamt 47 Arbeitnehmer beschäftigt. Den Bereichsleitern haben die Beklagten zum 30. September 1977 ebenfalls gekündigt. Die Bereichsleiter sind, ebenso wie die Betriebsratsmitglieder, später vom Senator für Bau- und Wohnungswesen, bzw. von der N - Städtebau übernommen worden.

Mit seiner Klage hat der Kläger sich gegen die Kündigung gewandt und vorgetragen, der Beklagte zu 1) habe ihm bei dem Einstellungsgespräch zugesichert, die Einstellung erfolge nicht nur für die Arbeiten am ICC; der Kläger werde vielmehr nach Beendigung dieser Arbeiten weiterbeschäftigt werden. Nur aufgrund dieser Zusage habe er seinen ungekündigten sicheren Arbeitsplatz aufgegeben. Bei Ausspruch der Kündigung seien die Arbeiten der Beklagten am ICC noch nicht beendet gewesen.

- 3 -



- 3 -

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 19. April 1977 nicht zum 30. Juni 1977 beendet worden ist.

Die Beklagten haben Klageabweisung beantragt und vorgetragen, im Zeitpunkt der Kündigung sei für den Kläger, ebenso wie für alle anderen Beschäftigten, keine Arbeit mehr vorhanden gewesen. Die Teilzeichnungen, die nach dem 30. Juni 1977 noch hätten ausgeführt werden müssen, hätten die Bereichsleiter bearbeitet, die hierzu allein die notwendige Sachkunde besessen hätten. Die nach diesem Zeitpunkt noch durchzuführende künstlerische Oberleitung sei von den Beklagten selbst und dem Dipl.-Ingenieur St vorgenommen worden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen mit der Begründung, die Kündigung sei aus dringenden betrieblichen Gründen gerechtfertigt. Die genehmigte Massenentlassung zum 30. Juni 1977 habe gezeigt, daß eine ausreichende Beschäftigungsmöglichkeit für den Kläger nicht mehr bestanden habe. Die dem Kläger gegebene Zusage, er werde auch nach Beendigung der Arbeiten am ICC weiterbeschäftigt, sei dahin auszulegen, daß eine Weiterbeschäftigung nur dann erfolgen könne, wenn andere Arbeiten vorhanden seien. Die sozialen Gesichtspunkte seien bei der Kündigung ausreichend berücksichtigt worden.

Das Landesarbeitsgericht hat nach Vernehmung des Betriebsratsvorsitzenden W als Zeugen die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

Mit seiner Revision verfolgt der Kläger sein Feststellungsbegehren weiter. Die Beklagten bitten um Zurückweisung der Revision.

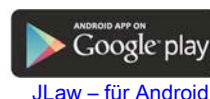
Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist nicht begründet.

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sei aus betriebsbedingten Gründen sozial gerechtfertigt. Die Beklagten hätten mit dem 30. Juni 1977 ihr Architektenbüro im wesentlichen stillgelegt; neben den Beklagten selbst seien, nachdem zum 30. September 1977 auch die Bereichsleiter gekündigt worden und die Betriebsratsmitglieder anderweitig übernommen worden seien, nur noch ein Dipl.-Ingenieur und eine Büroangestellte bei den Beklagten tätig gewesen. Die Entlassung des Klägers stelle sich als Teil einer Stilllegung wesentlicher Teile des Architektenbüros dar. Die Einschränkung und Umorganisation des Büros sei eine unternehmerische EntschlieÙung und es bestünden keine Anhaltspunkte dafür, daß diese Entscheidung offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich gewesen sei. Selbst wenn man von dem Vortrag des Klägers ausgehe, daß im Zeitpunkt seiner Kündigung noch Ausführungszeichnungen hätten erstellt oder überarbeitet werden müssen, hätten sich die Beklagten damals im Rahmen ihrer unternehmerischen Entscheidung dazu entschließen können, die noch verbleibenden Arbeiten von den erst später gekündigten Bereichsleitern und Betriebsratsmitgliedern ausführen zu lassen.

Die Beklagten hätten auch die Sozialauswahl zutreffend vorgenommen. Zwar sei der Kläger nach dem Architekten H der älteste Arbeitnehmer der Beklagten gewesen. Im Rahmen des ihnen zustehenden Ermessens hätten die Beklagten jedoch bei Abwägung der Interessen die Qualifikation der Bereichsleiter, die auch vielseitiger einsetzbar seien als der Kläger, höher bewerten dürfen.

Der Kündigung stehe auch nicht die vom Kläger behauptete Zusage des Beklagten zu 1) bezüglich der Weiterbeschäftigung nach Beendigung der Arbeiten am ICC entgegen. Die Beweisaufnahme habe nicht ergeben, daß dem Kläger eine Zusage auf Weiterbeschäftigung auch für den Fall gegeben worden sei, daß nach Beendigung der Arbeiten für das ICC keine weiteren Aufträge vorlägen. Zwar habe der Zeuge W bekundet, der

- 5 -



- 5 -

Beklagte zu 1) habe dem Kläger gegenüber zugesagt, er werde zunächst mit der Ausführungsplanung des ICC beschäftigt werden, dann werde es jedoch weitergehen, weil die Absicht bestünde, weitere Aufträge über Ingenieurleistungen anzunehmen. Diese Äußerung, die auf die Frage des Klägers erfolgt sei, ob seine Beschäftigung mit der Beendigung der Arbeiten am ICC zu Ende sei, enthalte keine "Garantiezusage" dahin, daß dem Kläger auf jeden Fall eine Weiterbeschäftigung zugesichert worden sei. Der Beklagte zu 1) habe damit lediglich die Absicht bekundet, weitere Aufträge über Ingenieurleistungen anzunehmen und wenn diese vorhanden seien, den Kläger damit zu betrauen. Der Kläger habe sich auch darüber im klaren sein müssen, daß eine Zusage der Weiterbeschäftigung nur unter der Bedingung erfolgte, daß weitere Aufträge vorlägen, die die Erbringung von Ingenieurleistungen zum Inhalt hätten. Dies sei jedoch unstreitig nicht der Fall gewesen.

II. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, die der Kläger mit Verfahrensrügen nicht angegriffen hat, sind aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden.

1. Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner neueren Rechtsprechung in zwei grundlegenden Entscheidungen noch einmal die Grundsätze herausgestellt und verdeutlicht, die für die Darlegung eines dringenden betrieblichen Erfordernisses für eine Kündigung durch den Arbeitgeber gelten.

In dem Urteil vom 7. Dezember 1978 - 2 AZR 155/77 - (AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung m.Anm.v. Reuter = SAE 1979, 141 m.zust.Anm.v. Herschel = EZA Nr. 10 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung m. teilw. kritischer Anm. v. Rancke; die Entscheidung ist auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts eine Unterscheidung nach außerbetrieblichen und inner-

- 6 -



betrieblichen Gründen zur betriebsbedingten Kündigung vorgenommen. Diese Systematisierung ist in dem zur Veröffentlichung in AP [demnächst] AP Nr. 8 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung und in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmten Urteils vom 24. Oktober 1979 - 2 AZR 940/77 - bestätigt und fortgeführt worden. Nach beiden angezogenen Entscheidungen hängen die Anforderungen, die an die Darlegung des Arbeitgebers zu stellen sind, entscheidend davon ab, ob er sich zur Begründung dringender betrieblicher Erfordernisse auf außerbetriebliche oder auf innerbetriebliche Gründe beruft.

Außerbetriebliche Gründe, zu denen z. B. Arbeitsmangel oder Umsatzrückgang gehören, können dann eine betriebsbedingte Kündigung rechtfertigen, wenn hierdurch der Arbeitsanfall so stark zurückgeht, daß das Bedürfnis zur Weiterbeschäftigung für einen oder mehrere Arbeitnehmer entfällt. Bei einem so begründeten dringenden betrieblichen Erfordernis muß der Arbeitgeber sowohl die Entwicklung der Umsatzzahlen oder der Auftragsbestände, als auch deren unmittelbare Auswirkung auf den Arbeitsplatz im einzelnen darlegen.

Von diesen außerbetrieblichen Kündigungsgründen sind andere betriebliche Umstände, wie z. B. Gewinnverfall oder Unrentabilität des Betriebs zu unterscheiden, die nicht ohne weiteres dringende betriebliche Erfordernisse begründen, weil sie sich nicht unmittelbar durch eine Verringerung der anfallenden Aufgaben auf die einzelnen Arbeitsplätze auswirken. Sie können vielmehr nur dann, dann aber aus innerbetrieblichen Gründen eine oder mehrere Kündigungen rechtfertigen, wenn der Arbeitgeber die Ertragslage zum Anlaß nimmt, zur Kostenersparnis oder zur Verbesserung des Betriebsergebnisses durch technische oder organisatorische innerbetrieblichen Maßnahmen die Zahl der Arbeitsplätze zu verringern.

2. Nach der Begründung des angefochtenen Urteils ist davon auszugehen, daß das Landesarbeitsgericht dringende betriebliche Erfordernisse aus außerbetrieblichen Gründen, nämlich durch Auslaufen der Arbeiten am ICC bedingter Arbeitsmangel, angenommen hat.



Die organisatorischen Maßnahmen, die der Arbeitgeber trifft, um seinen Betrieb dem verringerten Arbeitsanfall anzupassen, sind nicht auf ihre Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit, wohl aber darauf hin nachzuprüfen, ob sie offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich sind (BAG AP Nr. 22 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [zu I 2 b der Gründe] und BAG AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung [zu 3 c der Gründe]). Vom Gericht in vollem Umfang nachzuprüfen ist dagegen immer, ob die zur Begründung dringender betrieblicher Erfordernisse angeführten innerbetrieblichen oder außerbetrieblichen Gründe tatsächlich vorliegen und wie sich diese Umstände im betrieblichen Bereich auswirken, das heißt in welchem Umfang dadurch Arbeitsplätze ganz oder teilweise wegfallen (vgl. Herschel, Anm. zu BAG AP Nr. 14 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung; Meisel, Anm. zu BAG AP Nr. 22 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung; Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 3. Aufl., RdNr. 311 bis 314).

3. Diese Grundsätze hat das Landesarbeitsgericht seiner Würdigung zugrunde gelegt und frei von Rechtsfehlern angewendet. Danach haben die Beklagten ihr Büro mit dem 30. Juni 1977 zu einem wesentlichen Teil stillgelegt und allen angestellten Architekten, mit Ausnahme der Bereichsleiter und der Betriebsratsmitglieder, gekündigt, und zwar lediglich aus dem Grunde, weil die Arbeiten an dem ICC im wesentlichen abgeschlossen waren. Dafür, daß es sich hierbei um eine offenbar unsachliche, unvernünftige oder willkürliche Maßnahme handelte, sind keine Anhaltspunkte ersichtlich. Die Entlassungen, und zwar auch die des Klägers, erfolgten, weil die Arbeiten abgeschlossen und Anschlußaufträge nicht vorhanden gewesen sind.

4. Es liegt auch kein Verstoß gegen die soziale Auswahl vor. Zu Unrecht rügt die Revision in diesem Zusammenhang, aus den Erklärungen des Beklagten zu 1) vor Vertragsabschluß ergebe sich eine verbindliche Zusage der Beklagten



- 8 -

an den Kläger, sie würden diesen über das Projekt ICC hinaus beschäftigen, wenn Nachfolgeaufträge vorlägen. Insoweit habe das Landesarbeitsgericht die Zusage der Beklagten an den Kläger, wie sie sich nach der Aussage des Zeugen W und den sonstigen unstreitigen Umständen darstelle, unzutreffend ausgelegt.

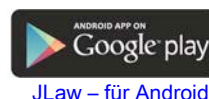
Ob die von dem Beklagten zu 1) abgegebene Willenserklärung so, wie vom Landesarbeitsgericht geschehen, auszulegen ist, kann in der Revisionsinstanz nicht voll nachgeprüft werden. Grundsätzlich ist es den Instanzgerichten vorbehalten, den Inhalt der von einer Partei abgegebenen Willenserklärung zu ermitteln (BAG AP Nr. 5 zu § 276 BGB Verschulden bei Vertragsschluß). Die Auslegung einer Willenserklärung kann vom Revisionsgericht nur daraufhin nachgeprüft werden, ob das Berufungsgericht gegen die Auslegungsregeln der §§ 133 und 157 BGB, gegen die Gesetze der Logik oder gegen allgemeine Erfahrungssätze verstoßen hat. Zum Bereich der Tatsachen gehört aber auch die Ermittlung des Erklärungswertes einer Äußerung, da bei der richterlichen Auslegung die Feststellung des tatsächlichen Willens unter Berücksichtigung der Begleitumstände mit der Beurteilung des Erklärungswertes untrennbar zu einem einheitlichen Denkvorgang verwoben ist (BAG AP Nr. 30 zu § 133 BGB m. Anm. v. Kuchinke).

Im vorliegenden Fall ist nicht ersichtlich, daß dem Landesarbeitsgericht bei seiner Auslegung Verstöße gegen die Denkgesetze, gegen Erfahrungsgrundsätze oder gegen allgemeine Auslegungsregeln unterlaufen sind. Die Revision führt aus, der Kläger stimme mit dem Landesarbeitsgericht darin überein, daß die Zusage des Beklagten zu 1) nur für den Fall gelten konnte, daß die Beklagten über das ICC hinaus neue Aufträge erhalten würden. Insoweit kann sogar dahinstehen, ob in der Erklärung des Beklagten eine "Garantieerklärung", wie der Kläger meint, oder eine "Absichtserklärung", wie das Landes-

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

arbeitsgericht meint, zu sehen ist. Denn nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts waren zu dem Zeitpunkt, als die Kündigung gegenüber dem Kläger ausgesprochen wurde, keine Folgeaufträge vorhanden, bei denen der Kläger hätte eingesetzt werden können.

5. Zu Unrecht meint die Revision weiter, die Beklagten könnten sich auf die fehlenden Nachfolgeaufträge deshalb nicht berufen, weil für Nachfolgeaufträge zum Zeitpunkt der Kündigung des Klägers kein Raum gewesen sei. Wenn die Beklagten etwa keine Nachfolgeaufträge annehmen konnten, weil sie selbst an dem Projekt ICC bis zum Frühjahr 1979 mit der künstlerischen Oberleitung noch vollauf beschäftigt waren, war für eine Beschäftigung des Klägers kein Raum. Es war den Beklagten nicht zuzumuten, den Kläger weiterzubeschäftigen, wenn keine Beschäftigungsmöglichkeit für ihn vorhanden war.

gez.: Dr. Auffarth

Richter am Bundes- Michels-Holl
arbeitsgericht Roeper
befindet sich auf
einer auswärtigen Tagung
und ist deshalb verhindert
zu unterschreiben.

Dr. Auffarth

Wendlandt

Dr. Hoffmann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)