

Aktenzeichen: 2 AZR 465/95
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 09. Mai 1996
- 2 AZR 465/95 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 23. September 1994
- 86 Ca 11940/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 26. Mai 1995
- 7 Sa 145/94 -

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

Entscheidungsstichwort:

Betriebsbedingte Kündigung wegen Neustrukturierung einer
Hochschule im Beitrittsgebiet - Mitwirkung des Personalrats

Gesetz:

KSchG § 1; PersVG Berlin §§ 9 Abs. 1, 84 Abs. 1

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](#)

2 AZR 465/95

7 Sa 145/94 Berlin

Verkündet am
9. Mai 1996

Jatz,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 9. Mai 1996 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Etzel, die Richter Bitter und Dr. Fischermeier sowie den ehrenamtlichen Richter Binzek und die ehrenamtliche Richterin Engel für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw2 für iOS](#)

- 2 -

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Berlin vom 26. Mai 1995
- 7 Sa 145/94 - 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 !

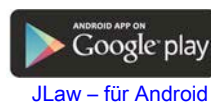
T a t b e s t a n d :

Die am 31. Mai 1948 geborene, verheiratete, für zwei Kinder
unterhaltspflichtige Klägerin ist promovierte Diplom-Chemikerin.
Sie war seit 1. Juli 1988 bei der Beklagten als wissenschaftliche
Assistentin in der Sektion (später Fachbereich und jetzt Insti-
tut) Chemie beschäftigt. Sie hatte sich auf das Gebiet der Poly-
merchemie spezialisiert und arbeitete an ihrer Habilitation. Ihr
monatliches Bruttogehalt betrug zuletzt 5.200,-- DM.

Nach Inkrafttreten des Gesetzes über die Übernahme des wis-
senschaftlichen und künstlerischen Personals der Hochschulen im
Ostteil Berlins in Rechtsverhältnisse nach dem Berliner Hoch-
schulgesetz (HPersÜG) vom 11. Juli 1992 wurde die Klägerin, die
ihre Übernahme auf eine Funktionsstelle beantragt hatte, zwar von
der Struktur- und Berufungskommission (SBK) des Fachbereichs po-
sitiv evaluiert, gleichwohl schlug die SBK eine Bedarfskündigung
vor, da der Polymerchemie keine Entwicklungsperspektive am Fach-
bereich Chemie der Beklagten eingeräumt werden könne. Insoweit
wurde nämlich das Institut für technische und Polymerchemie im
Oktober 1992 aufgelöst. Sämtliche Mitarbeiter wurden zunächst in



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



- 3 -

das Institut für angewandte Analytik und Umweltchemie im damaligen Fachbereich Chemie übernommen.

Die Klägerin erhob gegenüber der SBK Einwendungen gegen die vorgeschlagene Kündigung, die zunächst unterblieb. Im Spätsommer 1993 wurde die Klägerin dem Institut für organische und bioorganische Chemie am damaligen Fachbereich Chemie zugeordnet.

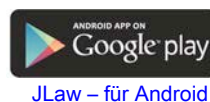
Die SBK schlug schließlich im Falle der Klägerin unter dem 15. Oktober 1993 eine Kündigung zum 31. Dezember 1994 vor, um der Klägerin Gelegenheit zur Beendigung ihrer Habilitation zu geben.

Die Personalkommission (PK), in der auch der Personalrat vertreten war, lehnte daraufhin in ihrer Sitzung am 11. November 1993 den Übernahmeantrag der Klägerin ab und beschloß, ihr gemäß § 4 HPersÜG einen bis zum 31. Dezember 1994 befristeten Vertrag als wissenschaftliche Assistentin alten Rechts anzubieten, für den Fall der Nichtannahme des Angebots, der Klägerin zu kündigen.

Da die Klägerin das Angebot innerhalb der eingeräumten und nochmals verlängerten Frist nicht annahm, wurde im März 1994 die nunmehr notwendige Zustimmung des Senators für Wissenschaft und Forschung zu der beabsichtigten Kündigung eingeholt. Gleichzeitig beantragte die Beklagte mit Schreiben vom 11. März 1994 durch ihren Personalabteilungsleiter die Zustimmung des Personalrats zur einer fristgerechten Kündigung. Der Personalrat widersprach mit Schreiben vom 24. März 1994. Mit Schreiben vom 29. März 1994, dem Personalrat zugegangen am 30. März 1994, nahm der Personalab-



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



- 4 -

teilungsleiter unter Hinweis auf § 84 PersVG Berlin zu den Argumenten des Personalrats Stellung.

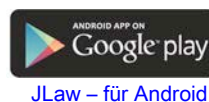
Ebenfalls mit Schreiben vom 29. März 1994, der Klägerin noch am selben Tag zugegangen, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 30. September 1994, hilfsweise zum nächstmöglichen Kündigungstermin, unter Berufung auf dringende betriebliche Erfordernisse. In dem Kündigungsschreiben heißt es unter anderem:

"Auf Beschluß des Kuratoriums wurde eine Gesamtstellenausstattung des Fachbereichs festgelegt. Diese Festlegung ist im Sinne einer unternehmerischen Entscheidung über die zukünftige Personalausstattung der Humboldt-Universität zu verstehen... Im Rahmen der Neustrukturierung des Fachbereichs Chemie ist keine selbständig auf dem Gebiet der Polymeren forschende Einrichtung (Lehrstuhl oder Institut) vorgesehen."

Mit ihrer am 14. April 1994 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat sich die Klägerin gegen diese Kündigung gewandt. Sie hat geltend gemacht, dringende betriebliche Kündigungsgründe lägen nicht vor. Die Beklagte könne sich nicht auf die Auflösung des ehemaligen Instituts für technische und Polymerchemie berufen, da sie, die Klägerin, vielseitig einsetzbar sei und seit der Auflösung des genannten Instituts auch in verschiedenen Bereichen eingesetzt werde. Ihre Spezialgebiete seien Fotochemie, Polymerchemie und Polymeranalytik. Fotochemie und Polymeranalytik seien weiterhin im Institut für Chemie vertreten. Die beiden freien Stellen, auch die dem Lehrstuhl von Prof. C zugeordnete freie Stelle betreffend das Spezialgebiet Nukleinsäurebiochemie und



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



Gentechnik, könne sie besetzen; Neukleinsäuren stellten nämlich natürliche Polymere dar und seien ebenfalls ein Tätigkeitsgebiet der Polymerchemie. Die Einarbeitung in dieses Spezialgebiet sei deshalb für eine Polymerchemikerin besonders leicht.

Im übrigen komme es nicht nur auf die zwei offenen Dauerstellen im Bereich organische und bioorganische Chemie, sondern auf die Lage am Fachbereich Chemie überhaupt an. Sie, die Klägerin, sei aufgrund ihrer Ausbildung und umfassenden beruflichen Erfahrung grundsätzlich in der Lage, sich nach kurzer Einarbeitungszeit auch in anderen Bereichen der Chemie zu bewähren und dort wissenschaftliche Arbeit zu leisten. Die Beklagte hätte daher eine Sozialauswahl vornehmen und ggf. weniger schutzbedürftige Mitarbeiter entlassen müssen. Insoweit treffe auch die Behauptung der Beklagten nicht zu, sie, die Klägerin, habe eine Funktion der von Frau Dr. S und Herrn Dr. P ausgeübten Art noch nie wahrgenommen. Aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung in der Ausbildung von Studenten könne sie diese Aufgaben nach sehr kurzer Einarbeitungszeit wahrnehmen. Die beiden genannten Mitarbeiter seien sozial weniger schutzwürdig.

Die Klägerin hat ferner die ordnungsgemäße Beteiligung des Personalrats bestritten. Die Beklagte habe die Kündigung schon vor Abschluß des Beteiligungsverfahrens erklärt. Die Begründung im Anhörungsschreiben sei insofern nicht zutreffend gewesen, als es das Institut für technische und Polymerchemie schon seit Oktober 1992 nicht mehr gegeben habe. Schließlich habe der Personalrat unter anderem zutreffend darauf hingewiesen, daß ein Vergleich der Sozialdaten am Institut für organische und bioorgani-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

sche Chemie hätte stattfinden müssen und die Dauerstellen an diesem Institut noch nicht vollständig besetzt seien.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 29. März 1994 nicht mit Ablauf des 30. September 1994 aufgelöst worden ist;

hilfsweise,

die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluß des Rechtsstreits zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat vorgetragen, sie sei aufgrund des Einigungsvertrages gehalten gewesen, ihren Lehr- und Forschungsbetrieb neu zu gestalten und in die gemeinsame Forschungsstruktur der Bundesrepublik und auch des Landes Berlin einzupassen. In dem durch Kap. XVI Sachgebiet A Abschnitt II der Anlage 1 zum Einigungsvertrag in das Hochschulrahmengesetz eingefügten § 75 a HRG sei den neuen Rechtsträgern aufgegeben worden, für die Übernahme des an den Hochschulen der ehemaligen DDR beschäftigten wissenschaftlichen Personals ein besonderes gesetzliches Verfahren zu schaffen. Dies habe das Land Berlin durch das Gesetz zur Ergänzung des Berliner Hochschulgesetzes (ErgBerlHG) vom 18. Juli 1991 und das HPersÜG vom 11. Juni 1992 getan.

Aufgrund dieser gesetzlichen Vorgaben seien von dafür berufenen Gremien, nämlich dem Kuratorium der Beklagten, den jeweili-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

gen Struktur- und Berufungskommissionen in Abstimmung mit der Landeshochschulstrukturkommission und dem akademischen Senat, für die einzelnen Wissenschaftsgebiete Strukturpläne zu entwickeln und für die einzelnen Fachgebiete Stellenpläne zu erstellen gewesen. Wissenschaftliche Mitarbeiter hätten einen Übernahmeantrag stellen können, über den gemäß § 2 Abs. 2 und 3 HPersÜG nach den Kriterien des Bedarfs, des Stellenplanes und der wissenschaftlichen Qualifikation aufgrund einer Empfehlung der jeweiligen SBK zu entscheiden gewesen sei. Wenn dem Übernahmeantrag eines wissenschaftlichen Mitarbeiters der alten Humboldt-Universität nicht habe entsprochen werden können, also eine Übernahme in ein HRG-konformes neues Rechtsverhältnis nicht möglich gewesen sei, dann habe sich daraus die unausweichliche Konsequenz ergeben, das bisherige Rechtsverhältnis kündigen zu müssen, soweit nicht die Möglichkeit bestanden habe, die Dienstkraft gemäß § 4 HPersÜG im Überhang für eine Übergangszeit befristet weiterzubeschäftigen.

Nach dem 3. Oktober 1990 sei das neu geschaffene Institut für Chemie völlig neu strukturiert worden. Ein Lehrstuhl für das Gebiet technische und Polymerchemie sei nicht wieder geschaffen worden, weil diese spezielle Fachrichtung der Chemie bereits ausreichend an der technischen Universität Berlin vertreten sei.

Das auf Dauer angelegte Beschäftigungsverhältnis der Klägerin habe aufgrund des neuen Strukturplanes des Fachbereichs Chemie bei der Beklagten nicht mehr aufrechterhalten werden können, weil eine Sollstelle für eine wissenschaftliche Mitarbeiterin mit Daueraufgaben auf dem Gebiet der technischen und Polymerchemie



nicht mehr vorhanden sei. Die Auflösung des Instituts für technische und Polymerchemie sei eine die Arbeitsgerichte bindende unternehmerische Entscheidung. Alle Forschungsaufgaben dieses Arbeitsbereiches seien damit entfallen. Die Klägerin sei seitdem nur noch mit Aufgaben betraut worden, die nicht ihrer eigentlichen wissenschaftlichen Ausrichtung entsprächen. Eine Absicherung dieser Aufgaben durch das vorhandene Personal sei jederzeit möglich.

Für das Institut für organische und bioorganische Chemie, dem die Klägerin zuletzt zugeordnet war, seien im Stellenplan vier Dauerstellen für wissenschaftliche Mitarbeiter vorgesehen. Es handele sich dabei um Stellen für Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben. Eine dieser Stellen sei mit Frau Dr. S besetzt. Frau Dr. S besitze herausragende Fähigkeiten. Eine weitere Dauerstelle habe Dr. P inne. Herr Dr. P besitze als Lehrkraft für besondere Aufgaben eine langjährige Erfahrung und sei deshalb ebenfalls speziell qualifiziert. Eine weitere Dauerstelle sei der C-4-Professur für organische Chemie zugeordnet. Der Lehrstuhl sei zur Zeit nicht besetzt. Diese Dauerstelle solle erst in Abstimmung mit dem künftigen Lehrstuhlinhaber unter besonderer Berücksichtigung seiner wissenschaftlichen Schwerpunkte besetzt werden. Für das Spezialgebiet der Neukleinsäurebiochemie und Gentechnik, das die vierte Dauerstelle am Lehrstuhl von Prof. Dr. C betreffe, seien eine langjährige wissenschaftliche Tätigkeit und Erfahrung erforderlich, die die Klägerin nicht besitze.



Die hier streitige Kündigung sei nicht deshalb unwirksam, weil keine Sozialauswahl unter Einbeziehung aller wissenschaftlichen Mitarbeiter des Fachbereichs Chemie vorgenommen worden sei. Eine Sozialauswahl könne immer nur unter vergleichbaren Mitarbeitern vorgenommen werden. Bei der Spezialisierung der wissenschaftlichen Betätigung, speziell in den Naturwissenschaften, und der Bedeutung langjähriger Erfahrung seien wissenschaftliche Mitarbeiter, die sich auf dem Gebiet der Polymerchemie, und wissenschaftliche Mitarbeiter, die sich auf dem Gebiet der Nukleinsäurebiochemie qualifiziert hätten, nicht einfach untereinander austauschbar. Es wäre einem Lehrstuhlinhaber auch nicht zuzumuten und mit dem Grundsatz der Freiheit von Forschung und Lehre nicht zu vereinbaren, wollte man ihm einen wissenschaftlichen Mitarbeiter allein unter sozialen Gesichtspunkten zuordnen.

Schließlich sei auch die Beteiligung des Personalrats ordnungsgemäß erfolgt. Soweit dann das Kündigungsschreiben eine Beendigung zum 30. September 1994 vorsehe, beruhe dies auf einem Fehler in der technischen Fertigstellung. Gemeint sei eine Kündigung zum 31. Dezember 1994 entsprechend der Empfehlung der SBK.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht in Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts die Klage abgewiesen.

Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin die genannten Anträge weiter.



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



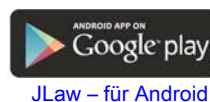
E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Klägerin ist begründet. Sie führt gemäß §§ 564 Abs. 1, 565 Abs. 1 Satz 1 ZPO zur Aufhebung des angegriffenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, in dem Fehlen einer Haushalts- oder Planstelle für die Klägerin liege ein dringendes betriebliches Erfordernis, das die streitige Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG sozial rechtfertige. Der Stellenwegfall beruhe auf der gesetzlich gebotenen Strukturanpassung, die als unternehmerische Entscheidung von den Arbeitsgerichten hinzunehmen sei. Es sei nicht zu beanstanden, daß sich die Beklagte insoweit die Vorschläge der SBK zu eigen gemacht habe. Eine anderweitige Beschäftigung sei für die Klägerin nicht in Betracht gekommen. Auf die vier Funktionsstellen im Bereich organische und bioorganische Chemie könne sich die Klägerin schon deshalb nicht berufen, weil sie diesem Bereich nicht ursprünglich angehört habe, sondern nur übergangsweise zugeordnet worden sei. Im übrigen habe die Beklagte Frau Dr. S und Herrn Dr. P aus fachlichen Gründen vorziehen müssen. Das Freihalten der dritten, dem noch unbesetzten Lehrstuhl für organische Chemie zugeordneten Stelle sei ein berechtigtes Anliegen der Beklagten. Für die vierte, das Spezialgebiet der Nukleinsäurebiochemie und Gentechnik betreffende Stelle könne aufgrund der anderweitigen Spezialisierung der Klägerin nicht – auch nicht nach besonders leichter Einarbeitung in kurzer Einarbeitungszeit – angenommen werden, daß die Klägerin den Anforderungen auch der Gentechnik genügen werde.



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



Der Wirksamkeit der Kündigung stehe nicht entgegen, daß die Beklagte keine Sozialauswahl unter Einbeziehung aller wissenschaftlichen Mitarbeiter des Fachbereichs Chemie vorgenommen habe, denn die anderen Mitarbeiter seien aufgrund anderer wissenschaftlicher Spezialisierung mit der Klägerin nicht vergleichbar. Die Kündigung habe das Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 1994 beendet. Den gewollten und auch dem Personalrat mitgeteilten Beendigungstermin habe die Beklagte bereits mit Schriftsatz vom 10. Juni 1994 klargestellt, dieser sei von der Erklärung im Kündigungsschreiben (30. September 1994, hilfsweise zum nächstmöglichen Termin) umfaßt.

Auch die Beteiligung des Personalrats sei ordnungsgemäß erfolgt. Bei Einleitung und Durchführung des Mitwirkungsverfahrens sei die Präsidentin in nicht zu beanstandender Weise durch den Leiter der Personalabteilung vertreten gewesen. Der Mitteilung der Sozialdaten weiterer Arbeitnehmer des Fachbereichs Chemie habe es nicht bedurft, weil die Beklagte insoweit mangels Vergleichbarkeit keine Sozialauswahl habe durchführen wollen. Schließlich folge die Unwirksamkeit der Kündigung auch nicht aus einem nicht ordnungsgemäßen Abschluß des Mitwirkungsverfahrens. Ein Zuwarten mit der Kündigung bis nach Zugang der Mitteilung der Entscheidung an den Personalrat sei nicht erforderlich.

II. Dem folgt der Senat nur zum Teil. Die tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts sind nicht ausreichend, um die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung der Klägerin auf einem anderen Arbeitsplatz bei der Beklagten und hiervon ausgehend die



Sozialwidrigkeit der streitigen Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 und Abs. 3 KSchG verneinen zu können.

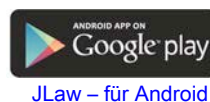
1. Nicht zu beanstanden ist allerdings die Ansicht des Landesarbeitsgerichts, die Angabe des Kündigungsdatums 30. September 1994 im Kündigungsschreiben sei für die Wirksamkeit der Kündigung unschädlich. Da die Kündigung "hilfsweise zum nächstmöglichen Kündigungstermin" erklärt worden war, bestehen gegen die Korrektur des Kündigungsdatums in der Klageerwiderung entsprechend dem wirklichen Willen der Beklagten auf den 31. Dezember 1994 keine Bedenken. Zu einer Kündigung zum 30. September 1994 war der Personalrat nicht gehört worden. "Nächstmöglicher Kündigungstermin" ist derjenige, zu dem der Personalrat angehört worden ist, nämlich der 31. Dezember 1994.

2. Auch soweit das angegriffene Urteil eine ordnungsgemäße Personalratsbeteiligung bejaht hat, läßt es keine Rechtsfehler erkennen. Das Landesarbeitsgericht hat mit Recht die Vertretung der Präsidentin der Beklagten als Leiterin der Dienststelle durch den Personalabteilungsleiter im Mitwirkungsverfahren für zulässig erachtet (§ 9 Abs. 1 Satz 2 PersVG Berlin). Im übrigen könnte sich die Klägerin auf einen diesbezüglichen Mangel ohnehin nicht berufen, weil der Personalrat die Vertretung durch den Personalabteilungsleiter nicht beanstandet hat (vgl. zum Beteiligungsverfahren nach dem PersVG-DDR/BPersVG Senatsurteil vom 26. Oktober 1995 - 2 AZR 743/94 - PersR 1996, 129).

Unter Berücksichtigung des Umstandes, daß hinsichtlich der Mitteilung der Kündigungsgründe einschließlich der Sozialauswahl



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



und der insoweit berücksichtigten vergleichbaren Arbeitnehmer und ihrer Sozialdaten der Grundsatz der subjektiven Determination gilt (vgl. Senatsurteil vom 26. Oktober 1995 - 2 AZR 1026/94 - DStR 1995, 1885, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, m.w.N.), durfte das Landesarbeitsgericht zu Recht von einer ausreichenden Unterrichtung des Personalrats ausgehen. Die Revision hat insoweit auch keine Rügen erhoben.

Hinsichtlich der Erörterungspflicht gemäß § 84 Abs. 1 PersVG Berlin rügt die Revision einen Rechtsfehler nur insoweit, als sie im Gegensatz zum Landesarbeitsgericht die Erörterung im Zeitpunkt der Kündigung noch nicht für abgeschlossen erachtet, nachdem die Mitteilung der Entscheidung der Beklagten gemäß § 84 Abs. 3 PersVG Berlin dem Personalrat erst später zuging. Diese Rüge bleibt jedoch deshalb erfolglos, weil es bei der Beklagten keine Möglichkeit zur Vorlage an eine übergeordnete Dienststelle und zur Einschaltung einer Stufenvertretung gibt (vgl. BAG Urteil vom 5. Oktober 1995 - 2 AZR 909/94 - PersR 1996, 76, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen; Urteil vom 18. Januar 1996 - 8 AZR 868/93 - n.v.).

3. Dem angegriffenen Urteil ist schließlich darin beizupflichten, daß sich die Beklagte hinsichtlich der Umstrukturierung einschließlich des neuen Stellenplans unter Zuordnung der Stellen zu den einzelnen Fachbereichen, Instituten und Lehrstühlen die Vorschläge der zuständigen Hochschulgremien zu eigen machen durfte. Die damit getroffenen Organisationsentscheidungen sind von den Arbeitsgerichten grundsätzlich hinzunehmen und nicht auf Notwen-



digkeit und Zweckmäßigkeit, sondern allenfalls darauf zu überprüfen, ob sie offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich sind (vgl. Senatsurteil vom 26. Juni 1975 - 2 AZR 499/74 - AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung und zuletzt Senatsurteil vom 25. April 1996 - 2 AZR 609/95 - zur Veröffentlichung vorgesehen). Für letzteres besteht vorliegend kein Anhaltspunkt; auch die Klägerin hat solches nicht behauptet.

Was die Möglichkeit zur Beschäftigung der Klägerin angeht, so beinhaltete die unternehmerische Entscheidung der Beklagten vorliegend nicht nur die Auflösung des Instituts für technische und Polymerchemie, sondern auch die Entscheidung, einen Arbeitsplatz mit den Aufgaben, wie sie der Klägerin nach Auflösung des genannten Instituts übertragen waren, über den 31. Dezember 1994 hinaus nicht mehr aufrechtzuerhalten. Damit bestand, wenn man die Möglichkeit einer anderweitigen Beschäftigung der Klägerin zunächst einmal außer acht läßt, an sich ein dringendes betriebliches Erfordernis für die streitige Kündigung zu dem genannten Termin. Daß die Klägerin bis dahin aus einer Sollstelle vergütet wurde, ändert daran nichts, denn nach der Zuordnung im Stellenplan diene diese Sollstelle der Beschäftigung eines Arbeitnehmers mit anderen Arbeitsaufgaben.

4. Mit Recht rügt die Revision allerdings, das Landesarbeitsgericht hätte auf der Grundlage des von ihm festgestellten Sachverhalts die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung der Klägerin auf einem anderen Arbeitsplatz und damit die Sozialwidrigkeit der Kündigung nicht verneinen dürfen.



a) Die Frage der Sozialwidrigkeit einer Kündigung unterliegt im Revisionsverfahren nur einer eingeschränkten Nachprüfung. Da es sich um die Auslegung eines unbestimmten Rechtsbegriffs handelt, kann das Revisionsgericht nur nachprüfen, ob das Berufungsgericht den Begriff der Sozialwidrigkeit verkannt hat und ob die Unterordnung des Sachverhalts unter die Vorschrift des § 1 KSchG Denkgesetzen oder Erfahrungsregeln widerspricht; wenn das Berufungsgericht von dem richtigen Begriff der Sozialwidrigkeit ausgegangen ist, beruhen die Erwägungen, ob die dafür maßgeblichen tatsächlichen Voraussetzungen vorgelegen haben, nur dann auf einer Rechtsverletzung, wenn der Tatsachenrichter nicht alle maßgebenden Umstände berücksichtigt, den ihm vorbehaltenen Beurteilungsspielraum überschritten hat oder wenn ihm bei den tatsächlichen Feststellungen Verfahrensverstöße unterlaufen sind, die von der Revision ordnungsgemäß gerügt worden sind (ständige Rechtsprechung, vgl. z.B. BAGE 48, 314, 319 = AP Nr. 7 zu § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl, zu B I der Gründe; KR-Etzel, 4. Aufl., § 1 KSchG Rz 225, m.w.N.). Auch dieser eingeschränkten Überprüfung hält das angefochtene Urteil aber nicht stand.

b) Eine ordentliche Arbeitgeberkündigung ist auch dann sozial ungerechtfertigt und daher rechtsunwirksam (§ 1 Abs. 1 und 2 KSchG), wenn der Arbeitnehmer auf einem freien Arbeitsplatz in demselben Betrieb bzw. in derselben Dienststelle weiterbeschäftigt werden kann. Dies gilt unabhängig davon, ob gemäß § 1 Abs. 2 Satz 2 KSchG der Betriebsrat der Kündigung aus diesem Grund widersprochen bzw. der Personalrat gegen die Kündigung aus diesem Grund Einwendungen erhoben hat (ständige Rechtsprechung seit BAGE



25, 278 = AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 mit Anm. von G. Hueck und herrschende Meinung, vgl. KR-Etzel, aaO, Rz 208, m.w.N.). Es muß sich dabei um einen vergleichbaren Arbeitsplatz handeln, der - sei es auch nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen - den Fähigkeiten des Arbeitnehmers entspricht. Soweit solche Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen oder eine Änderung der Arbeitsbedingungen notwendig sind, sind sie dem Arbeitnehmer anzubieten (vgl. im einzelnen KR-Etzel, aaO, Rz 511 a bis 513, m.w.N.).

c) Für die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung der Klägerin irrelevant sind vorliegend allerdings Überhangstellen, die nur eine vorübergehende Beschäftigung ermöglichen (§ 4 HPersÜG). Die Klägerin begehrt eine Weiterbeschäftigung auf unbestimmte Zeit und ausdrücklich nicht - auch nicht hilfsweise - eine vorübergehende Weiterbeschäftigung auf einer Stelle im Überhang (Schriftsatz vom 18. Juli 1994 S. 3 Ziff. 1). Auch auf die Frage der richtigen Sozialauswahl bei der Besetzung der Überhangstellen kommt es deshalb nicht an.

d) Mit Recht rügt die Revision aber, daß das Landesarbeitsgericht mit der von ihm gegebenen Begründung die beiden freien Funktionsstellen am noch nicht besetzten Lehrstuhl für organische Chemie und am Lehrstuhl von Prof. C nicht außer acht lassen durfte.

Soweit das Landesarbeitsgericht darauf abstellt, die Klägerin habe dem Bereich organische und bioorganische Chemie ur-



sprünglich nicht angehört, sondern sei ihm nur übergangsweise zugeordnet worden, findet dies in § 1 KSchG keine Grundlage. Die Umsetzung oder Versetzung (vgl. oben b) wäre nach dem das gesamte Kündigungsrecht beherrschenden Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zur Vermeidung einer Kündigung sogar dann geboten, wenn ein geeigneter freier Arbeitsplatz nur in einer anderen Dienststelle desselben Verwaltungszweiges an demselben Dienstort einschließlich seines Einzugsgebietes bestünde (vgl. BAG Urteil vom 15. Dezember 1994 - 2 AZR 320/94 - AP Nr. 66 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen; KR-Etzel, aaO, Rz 510, m.w.N.).

Nicht tragfähig ist auch die weitere Begründung des Landesarbeitsgerichts, das Freihalten der Stelle an dem noch nicht besetzten Lehrstuhl für organische Chemie sei ein berechtigtes Anliegen der Beklagten und hinsichtlich der Stelle am Lehrstuhl von Prof. C könne aufgrund der anderweitigen Spezialisierung der Klägerin nicht angenommen werden, daß die Klägerin den Anforderungen genüge:

Hinsichtlich der ersten Stelle weist die Revision mit Recht daraufhin, daß es sich um eine Dauerstelle handelt, deren Besetzung nicht vom jeweiligen Lehrstuhlinhaber abhängig ist und grundsätzlich auch einen Wechsel in der Lehrstuhlbesetzung überdauert. Der Vorrang der gebotenen anderweitigen Beschäftigung vor einer Kündigung kann nicht mit bloßen Zweckmäßigkeitgesichtspunkten beseitigt werden. Dazu, daß die Klägerin - ggf. auch nach zumutbarer Umschulung oder Fortbildung - nicht in der Lage wäre, die genannte Stelle auszufüllen, hat das Landesarbeitsgericht



keine hinreichenden tatsächlichen Feststellungen getroffen. Da die fachliche Eignung der Klägerin für die Stelle zwischen den Parteien streitig ist, wird das Landesarbeitsgericht hierzu den Sachverhalt weiter aufzuklären haben, wobei die Darlegungs- und Beweislast bei der Beklagten liegt.

Was die Assistentenstelle am Lehrstuhl von Prof. C angeht, so stellt das Landesarbeitsgericht für die Frage, ob die Klägerin den Anforderungen genügen könne, auf eine "besonders leichte Einarbeitung in kurzer Einarbeitungszeit" ab. Damit verkürzt das Landesarbeitsgericht unzulässig die Voraussetzungen des Vorrangs einer Weiterbeschäftigung auf einem anderen freien Arbeitsplatz vor einer Kündigung. Können dem Arbeitnehmer durch zumutbare Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen die Kenntnisse und Fähigkeiten verschafft werden, die er braucht, um den anderen freien Arbeitsplatz auszufüllen, so ist ihm dies anzubieten. Auch insoweit bedarf es einer weiteren Sachverhaltsaufklärung, wobei notfalls auch die Einholung eines Sachverständigengutachtens geboten sein kann. Die Beurteilung des derzeitigen Standes der Kenntnisse und Fähigkeiten der Klägerin, der Anforderungen für eine Beschäftigung als Assistentin auf dem Spezialgebiet der Nukleinsäurebiochemie und Gentechnik am Lehrstuhl von Prof. C wie auch auf der freien Stelle am Lehrstuhl für organische Chemie sowie des Einarbeitungs-, Umschulungs- oder Fortbildungsaufwands für die Aneignung der diesen Anforderungen genügenden Fähigkeiten bedarf besonderer Sachkunde. Es ist nicht ersichtlich und wäre ggf. darzulegen, daß das Landesarbeitsgericht diese Sachkunde besäße.



e) Ähnliches gilt hinsichtlich der mit Frau Dr. S und Herrn Dr. P besetzten Funktionsstellen. Die Klägerin hat unbestritten vorgetragen, diese Arbeitnehmer seien im Vergleich zu ihr sozial weniger schutzwürdig (§ 1 Abs. 3 KSchG). Streitig ist dagegen die mit der Darlegung bisheriger Lehrtätigkeiten näher substantiierte Behauptung der Klägerin, sie könne aufgrund ihrer Erfahrung und fachlichen Fähigkeiten diese Stellen nach sehr kurzer Einarbeitung ausfüllen. Auch insoweit ist eine weitere Sachverhaltsaufklärung erforderlich. Allerdings ist hier die Klägerin beweispflichtig (§ 1 Abs. 3 Satz 3 KSchG); bislang hat sie keinen Beweis angeboten, doch kann eine Beweiserhebung durch Sachverständigengutachten ggf. auch von Amts wegen geboten sein (vgl. BGHZ 107, 236, 246; BGH Urteil vom 16. Oktober 1986 - III ZR 121/85 - NJW 1987, 591; Thomas/Putzo, ZPO, 19. Aufl., Vorbem. § 402 Rz 3).

5. Mit der Aufhebung des angefochtenen Urteils lebt der vom Arbeitsgericht zuerkannte Weiterbeschäftigungsanspruch wieder auf. Eines besonderen Ausspruchs bedurfte es insoweit nicht.

Etzel

Bitter

Fischermeier

Binzek

Engel



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)