

Aktenzeichen: 7 AZR 1185/78

LAG Berlin

Urteil des BAG vom 3. Juni 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Abs. 2 und Abs. 3 Betriebsbedingte
Kündigung; ZPO 1977 §§ 233, 234, 236

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:
(in Stichworten)

Ordentliche Kündigung eines jugoslawischen Lehrers wegen
Rückgangs der jugoslawischen Schüler; Frage der anderweitigen
Beschäftigung als sog. kooperativer Lehrer



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



7 AZR 1185/78

3 Sa 21/78 Berlin

Verkündet am
3. Juni 1981

gez. Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 3. Juni 1981 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Neuroth und Wagner für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 8. August 1978 - 3 Sa 21/78 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur erneuten 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 !

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der am 13. Oktober 1940 geborene Kläger ist Jugoslawe. Er war seit dem 15. Januar 1975 als Lehrer für jugoslawische Schüler gegen ein monatliches Bruttoentgelt von zuletzt 2.891,55 DM im Bereich des Bezirksamtes K tätig. In Ergänzung zu dem Arbeitsvertrag vom 24. Januar 1975 wurde eine schriftliche Nebenabrede hinsichtlich der vom Kläger nachzuweisenden Deutschkenntnisse getroffen. Die Zahl der jugoslawischen Schüler ist in den letzten Jahren im Bezirk K ständig zurückgegangen, worauf die vom Kläger betreute Klasse geschlossen wurde. Anderweitige Unterbringungsversuche blieben erfolglos.

Mit Schreiben vom 20. Januar 1977 kündigte das beklagte Land das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 31. März 1977 mit der Begründung, der Kläger habe nicht den Nachweis ausreichender Deutschkenntnisse erbracht. Durch Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 9. Mai 1977 - 22 Ca 22/77 - wurde rechtskräftig festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch diese Kündigung nicht aufgelöst worden ist. Diese Prozeßakte hat dem Landesarbeitsgericht im vorliegenden Rechtsstreit zur Ergänzung des Parteivortrags vorgelegen.

Das beklagte Land hat dem Kläger mit Schreiben vom 13. Mai 1977 mit Zustimmung des Personalrates erneut ordentlich gekündigt, und zwar aus betrieblichen Gründen zum 30. Juni 1977. Mit seiner am 31. Mai 1977 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger sich auch gegen diese Kündigung gewandt. Er hat behauptet, es seien genügend jugoslawische Kinder vorhanden, um entsprechende Klassen fortzuführen bzw. einzurichten. Darüber hinaus müsse das beklagte Land ihn anderweitig unterbringen. Auch sei die soziale Auswahl fehlerhaft.

Der Kläger hat beantragt,

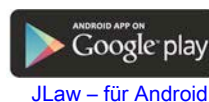
festzustellen, daß die Kündigung des Beklagten vom 13. Mai 1977 unwirksam ist und das Arbeitsverhältnis über den 30. Juni 1977 hinaus fortbesteht.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt.

- 3 -



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



- 3 -

Es hat behauptet, der Lehrerbedarf sei angesichts der unstreitig rückläufigen Anzahl der jugoslawischen Schüler geringer geworden. Eine Beschäftigung in einem anderen Bezirk im Lande Berlin komme angesichts der in der Verfassung und im Bezirksverwaltungsgesetz kodifizierten Personalhoheit der Bezirke nicht in Betracht. Auch müßten nur freie Stellen in eine solche Betrachtung einbezogen werden. Die soziale Auswahl sei nicht zu beanstanden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers war erfolglos. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter, während das beklagte Land die Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht.

I. Der Antrag des Klägers, ihm wegen Versäumung der Revisionsfrist Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu gewähren, ist zulässig und begründet.

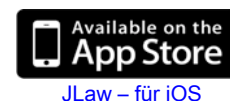
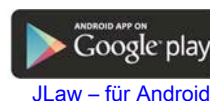
Der Kläger hat die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand unter Wahrung der gesetzlichen Frist und Form (§§ 234, 236 ZPO) beantragt. Der Antrag ist auch begründet, denn der Kläger hat innerhalb der Revisionsfrist alle Armenrechtsunterlagen eingereicht und damit glaubhaft gemacht, daß er infolge Armut und damit ohne Verschulden i.S. des § 233 ZPO 1977 daran gehindert gewesen ist, rechtzeitig das Rechtsmittel der Revision einzulegen.

II. Das Landesarbeitsgericht hat die Auffassung vertreten, die Rechtskraft des Urteils vom 9. Mai 1977 stünde einer Entscheidung im vorliegenden Rechtsstreit nicht entgegen. Es handele sich um eine andere Kündigung, außerdem hätten

- 4 -



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



- 4 -

sich durch den Rückgang der Schülerzahlen die Verhältnisse geändert. Die Kündigung verstoße nicht gegen Bestimmungen des Berliner Personalvertretungsgesetzes. Der Personalrat habe ihr zugestimmt.

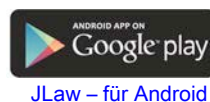
Sie sei auch nicht sozial ungerechtfertigt, da sie durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt sei, die einer Weiterbeschäftigung des Klägers im Bereich des Landes entgegenstünden. Der Kläger bestreite nicht, daß für ihn keine Klasse mit jugoslawischen Kindern mehr vorhanden sei. Auf das Bestehen eines tatsächlichen Bedarfs komme es nicht an. Die Entscheidungen des beklagten Landes im bildungspolitischen Bereich könnten im Kündigungsschutzverfahren nicht nachgeprüft werden. Die soziale Auswahl sei zu Recht zu Lasten des Klägers erfolgt. Die vom Kläger genannten Arbeitnehmer könnten auch in deutschen Klassen unterrichten und täten dies auch überwiegend. Der Kläger, von dessen nicht ausreichenden deutschen Sprachkenntnissen sich die Kammer überzeugt hätte, sei dazu nicht in der Lage. Es sei nicht vertretbar, statt des Klägers eine Lehrkraft zu entlassen, die im Gegensatz zu ihm auch deutsche Klassen unterrichten könne. Angesichts des Wegfalls der Beschäftigungsmöglichkeit sei die Kündigung gerechtfertigt.

III. Der Revision des Klägers ist bereits deshalb stattzugeben, weil das Landesarbeitsgericht noch nicht die nach Abschluß des Berufungsverfahrens ergangenen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (Urt. v. 7. Dez. 1978 - 2 AZR 155/77 -, AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung [auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt]; Urt. v. 24. Oktober 1979 - 2 AZR 940/77 -, AP Nr. 8 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung [ebenfalls zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt]) zur Frage des Umfanges der dem Arbeitgeber bei einer betriebsbedingten Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG obliegenden Darlegungslast berücksichtigen konnte. Bei Zugrundelegung dieser neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erweist sich das angefochtene Urteil insofern als rechtsfehlerhaft, als es zu geringe Anforderungen an die dem Beklagten gemäß § 1 Abs. 2

- 5 -



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



Satz 4 KSchG obliegende Darlegungslast gestellt hat.

1. Danach sind die Anforderungen an den Umfang und den Inhalt der Darlegung des Arbeitgebers zunächst davon abhängig, ob der Arbeitgeber sich zur Begründung dringender betrieblicher Erfordernisse auf außerbetriebliche oder auf innerbetriebliche Gründe beruft. Den Arbeitgeber trifft nach § 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG in vollem Umfange die Darlegungs- und Beweislast dafür, daß die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist, ohne daß eine andere Beschäftigung möglich oder zumutbar ist (vgl. BAG AP Nr. 4 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung). Dabei hängt der Umfang der Darlegungslast davon ab, wie sich der gekündigte Arbeitnehmer auf die Begründung der Kündigung einläßt (vgl. BAG AP Nr. 22 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung [zu I 3 b der Gründe]). Wenn sich der Arbeitgeber auf "Umsatzrückgang", "Gewinnverlust" oder "einschneidende Rationalisierungsmaßnahmen" beruft, darf er sich nicht auf schlagwortartige Umschreibungen beschränken. Er muß seine tatsächlichen Angaben vielmehr so im einzelnen darlegen (substantiieren), daß sie vom Arbeitnehmer mit Gegen-tatsachen bestritten und vom Gericht überprüft werden können. Vom Arbeitgeber ist darüber hinaus insbesondere darzulegen, wie sich die von ihm behaupteten Umstände unmittelbar oder mittelbar auf den Arbeitsplatz des gekündigten Arbeitnehmers auswirken. Der Vortrag des Arbeitgebers muß erkennen lassen, ob durch eine innerbetriebliche Maßnahme oder einen außerbetrieblichen Anlaß der Arbeitsplatz des gekündigten Arbeitnehmers wegfällt oder ob hierdurch unmittelbar zwar ein anderer Arbeitnehmer betroffen wird, dieser aber aus betrieblichen oder persönlichen Gründen (§ 1 Abs. 3 KSchG) auf den Arbeitsplatz oder in die Abteilung des gekündigten Arbeitnehmers versetzt werden soll (vgl. dazu BAG, Urt. vom 1. Juli 1976 - 2 AZR 322/75 -, AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung [auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt]).

2. Bei Beachtung dieser Grundsätze, die entsprechend für den Bereich des öffentlichen Dienstes gelten, erweist sich



- 6 -

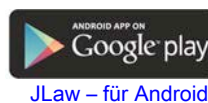
der Vortrag des beklagten Landes als noch nicht hinreichend substantiiert.

Wie die Revision zutreffend rügt, ergibt sich aus dem Vortrag des Beklagten, wonach die Zahl der jugoslawischen Schüler in der 18. Grundschule und in der 6. Hauptschule in den Jahren 1975 bis 1977 rückläufig ist, noch nicht mit der erforderlichen Eindeutigkeit, daß das Bedürfnis für eine Weiterbeschäftigung des Klägers entfallen ist. Das Landesarbeitsgericht hat zwar festgestellt, daß die vom Kläger zuletzt betreute Klasse mit jugoslawischen Schülern geschlossen worden ist. Die Schließung dieser Klasse kann aber nicht als ausreichende Darlegung eines nicht mehr vorhandenen Beschäftigungsbedürfnisses angesehen werden. Die Revision weist in diesem Zusammenhang mit Recht darauf hin, daß das beklagte Land in dem durch rechtskräftiges Urteil des Arbeitsgerichts vom 9. Mai 1977 - 22 Ca 22/77 - abgeschlossenen Vorprozeß vorgetragen hat, daß mit der Schließung von jugoslawischen Klassen "kooperative Tätigkeiten dolmetschender Lehrer nicht überflüssig" geworden seien. Dieser Vortrag unterliegt gemäß § 561 Abs. 1 ZPO der revisionsgerichtlichen Prüfung, denn in der Sitzungsniederschrift vom 4. Juli 1978 (Bl. 73 Rs. der VA) wird "zur Ergänzung des Parteivortrages" auf die Akten des Arbeitsgerichts Berlin - 22 Ca 22/77 - Bezug genommen. Da das Arbeitsgericht in dem rechtskräftig gewordenen Urteil vom 9. Mai 1977 (S. 9, 10 der Entscheidungsgründe) ausdrücklich festgestellt hat, daß der Kläger für diese kooperative Tätigkeiten fachlich geeignet ist, hätte das beklagte Land im einzelnen darlegen müssen, weshalb eine Weiterbeschäftigung des Klägers mit diesen Aufgaben nicht möglich gewesen ist. Indem das Landesarbeitsgericht zu der Annahme gelangt ist, bereits aus dem Vortrag des beklagten Landes hinsichtlich des Rückganges der jugoslawischen Schüler ergebe sich die ausreichende Darlegung von dringenden betrieblichen Erfordernissen, hat es den Umfang der dem Arbeitgeber gemäß § 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG obliegenden Darlegungslast verkannt. Bereits dieser Rechtsfehler führt zur Aufhebung des ange-

- 7 -



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



- 7 -

fochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht, so daß es dahingestellt bleiben kann, ob die von der Revision erhobenen Verfahrensrügen zulässig und begründet sind.

IV. Für das weitere Verfahren nach der Zurückverweisung erachtet der Senat folgende Hinweise für angebracht:

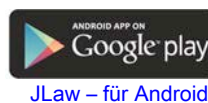
1. Bei den nachzuholenden Feststellungen über die konkreten Auswirkungen des Rückganges der jugoslawischen Schüler auf die Weiterbeschäftigungsmöglichkeit des Klägers wird das Landesarbeitsgericht zunächst zu prüfen haben, ob der Kläger auf einem freien Arbeitsplatz eines kooperativen Lehrers hätte weiterbeschäftigt werden können. Da der Kläger nach dem Arbeitsvertrag ausdrücklich nur für den "Bereich des Bezirksamtes K" als "Lehrer für jugoslawische Schüler" eingestellt worden ist, beschränkt sich die anderweitige Weiterbeschäftigungspflicht auf den Bereich dieses Bezirksamtes. Sollte sich herausstellen, daß im Bezirk K zum Zeitpunkt der Kündigung eine freie Stelle für eine kooperative Lehr-tätigkeit vorhanden gewesen ist, bedarf es der Prüfung, ob das beklagte Land den Kläger mit oder ohne Einverständnis (gegebenenfalls nur mittels einer Änderungskündigung) mit dieser Tätigkeit betrauen konnte. Hierzu bedürfte es genauer Tatsachenfeststellungen hinsichtlich der vom Kläger bislang wahrgenommenen Aufgaben und der von einem kooperativen Lehrer wahrzunehmenden Tätigkeit.

2. Sollte das Landesarbeitsgericht im erneuten Berufungs-verfahren zu der Annahme gelangen, daß eine Weiterbeschäftigung des Klägers als kooperativer Lehrer - etwa mangels Vorhanden-seins einer freien Stelle - nicht möglich gewesen ist, wird es zu prüfen haben, ob die Kündigung wegen Verletzung der Pflicht zur sozialen Auswahl nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG sozialwidrig ist oder ob im Streitfall die Voraussetzungen des § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG gegeben sind. Dabei wird es zu berücksichtigen haben, daß der Kläger im Anstellungsvertrag vom 24. Januar 1975 für den "Bereich des Bezirksamtes K" als vollbeschäftigter Lehrer für jugoslawische Schüler

- 8 -



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



- 8 -

eingestellt ist. Für den Umfang der sozialen Auswahl bedeutet dies, daß sich die soziale Auswahl auf den Bereich des Bezirksamtes K beschränkt. Ob hierbei auch die mit kooperativen Aufgaben betrauten Lehrkräfte einzubeziehen sind, wird maßgeblich von den noch zu treffenden Tatsachenfeststellungen hinsichtlich der von diesen Lehrkräften wahrzunehmenden Tätigkeiten abhängen.

gez.: Dr. Jobs

Dr. Becker

zugleich für den durch Urlaub
an der Unterschrift gehinderten
Vorsitzenden Richter Bichler

Neuroth

Wagner

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)