

Aktenzeichen: 7 AZR 519/84

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 26. Februar 1986
- 7 AZR 519/84 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 23. Februar 1984
- 20 Ca 146/83 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 30. Juli 1984
- 12 Sa 37/84 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Kündigung einer Lehrkraft wegen fehlender Lehrbefähigung

Gesetz: KSchG 1969 § 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](#)

7 AZR 519/84

12 Sa 37/84 Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. Februar 1986

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

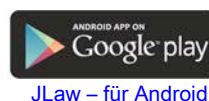
pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. Februar 1986 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Nehring und Metzinger für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 30. Juli



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



1984 - 12 Sa 37/84 - wird auf Kosten der Klä-
gerin zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

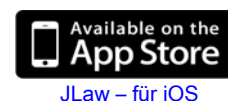
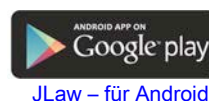
Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer vom be-
klagten Land am 15. November 1983 mit Wirkung zum 31. Dezember
1983 ausgesprochenen ordentlichen Kündigung.

Die am 13. November 1949 geborene Klägerin hat eine Lehre
im Damenschneiderhandwerk mit der Gesellenprüfung abgeschlossen.
Sie besuchte außerdem eine Fachschule, war mehrere Jahre in dem
erlernten Beruf im Arbeitsverhältnis sowie selbständig tätig und
erwarb pädagogische Erfahrungen bei der Schulung von Auszubil-
denden bei einem Studium mit sogenannter kleiner Matrikel im Fach
Berufspädagogik an der Technischen Universität Berlin und als
Dozentin in Volkshochschulkursen. In der Zeit vom 8. Januar 1979
bis zum 1. Juli 1981 war die Klägerin aufgrund von vier jeweils
befristeten Arbeitsverträgen als Lehrerin ohne Lehrbefähigung in
Teilzeitbeschäftigung mit einer Pflichtstundenzahl von zuletzt 16
Stunden wöchentlich bei dem beklagten Land am Oberstufenzentrum
Wirtschaft und Verwaltung, Handel tätig. Die Klägerin unterrich-
tete ausschließlich im Fach Warenverkaufskunde-Textil, für das
seinerzeit kaum Lehrer, die die laufbahnrechtlichen Vorausset-
zungen für eine Anstellung als Lehrer erfüllten, qualifiziert
waren. Durch rechtskräftiges Urteil des Arbeitsgerichts Berlin
vom 19. November 1981 - 17 Ca 74/81 - wurde festgestellt, daß
zwischen den Parteien auch über den 1. Juli 1981 hinaus ein un-

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
[\(mobile App\)](#)



befristetes Arbeitsverhältnis als Lehrerin in Teilzeitbeschäftigung mit 16 Wochenstunden besteht.

Seit Juli 1981 haben an dem genannten Oberstufenzentrum insgesamt 26 planmäßige Lehrkräfte die Befähigung zur Unterrichtung des Faches Warenverkaufskunde erworben. Ab Februar 1984 stehen drei weitere Lehrkräfte zur Unterrichtung dieses Faches zur Verfügung. Darüber hinaus können vier in anderen Abteilungen tätige Lehrkräfte das Fach Warenverkaufskunde unterrichten. Demgegenüber sind am 31. Januar 1984 zwei Lehrer in den Ruhestand getreten, eine Lehrerin, die 17 Stunden unterrichtet hat, hat Mutterschaftsurlaub, ein Lehrer arbeitet nur noch halbtags. In dem bis 31. Januar 1984 laufenden Schulhalbjahr waren im Fach Warenverkaufskunde insgesamt 188 Wochenstunden zu unterrichten.

Als bald nach Rechtskraft des oben genannten Urteils des Arbeitsgerichts Berlin vom 19. November 1981 - 17 Ca 74/81 - bereitete das beklagte Land die Kündigung der Klägerin vor. Sie scheiterte zunächst an der fehlenden Zustimmung des Personalrates. Nachdem die Einigungsstelle die fehlende Zustimmung durch Beschluß vom 28. Oktober 1983 ersetzt hatte, sprach das beklagte Land am 15. November 1983 die hier streitige Kündigung zum 31. Dezember 1983 aus.

Die Klägerin hat mit ihrer am 5. Dezember 1983 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage die Auffassung vertreten, allein das Vorhandensein einer ausreichenden Anzahl von Lehrern, die die formale Qualifikation zur Unterrichtung des Faches Warenver-



kaufskunde besäßen, rechtfertige nicht den Schluß, daß der Unterrichtsbedarf in diesem Fach tatsächlich durch diese Lehrer abgedeckt werden könne. In diesem Zusammenhang hat die Klägerin auf den vom beklagten Land nicht bestrittenen Umstand verwiesen, daß die Lehrer für das gesamte Oberstufenzentrum eingestellt und deshalb auch in den anderen Abteilungen eingesetzt würden. Es sei nicht gewährleistet, daß die Lehrkräfte, die im Fach Warenverkaufskunde unterrichten könnten, für dieses Fach auch tatsächlich zur Verfügung stünden. Die Klägerin hat behauptet, an dem Oberstufenzentrum herrsche ein permanenter Lehrermangel. Es bestehe daher ein dringender Bedarf für ihren Einsatz in den dritten und vierten Semesterklassen, die sich auf die Abschlußprüfung vorbereiteten. Die Klägerin hat darauf verwiesen, sie sei in besonderem Maße schutzbedürftig, weil sie - unstreitig - ihre selbständige Tätigkeit aufgegeben habe, nachdem ihre Arbeitszeit von 11 auf 16 Unterrichtsstunden pro Woche heraufgesetzt worden sei.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 15. November 1983 nicht aufgelöst worden ist.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Es hat im wesentlichen vorgetragen, für den Einsatz der Klägerin in den dritten und vierten Semesterklassen bestehe kein dringender Bedarf. Es sei Sache der Schulleitung, den Einsatz der Lehrer so zu organisieren, daß die Unterrichtsstunden im Fach



Warenverkaufskunde abgedeckt werden könnten. Das beklagte Land hat weiterhin behauptet, sämtliche Versuche, die Klägerin in anderen Berliner Bezirksverwaltungen unterzubringen, seien gescheitert, weil es im Aufgabengebiet der Klägerin keine freien Stellen gegeben habe.

Das Arbeitsgericht hat der Kündigungsschutzklage stattgegeben. Zur Begründung hat es u.a. ausgeführt, das Vorhandensein einer ausreichenden Anzahl von Lehrern, die die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen erfüllten und das Fach Warenverkaufskunde unterrichteten, könne zwar ein betriebsbedingter Grund für die Kündigung der Klägerin sein. Das beklagte Land habe jedoch nicht hinreichend dargelegt, daß der Unterricht im Fach Warenverkaufskunde tatsächlich von diesen Lehrern abgedeckt werde.

Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des beklagten Landes die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Das beklagte Land beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht erkannt, daß das Arbeitsverhältnis durch die vom beklagten Land ausgesprochene ordentliche Kündigung mit Wirkung zum 31. Dezember 1983 beendet worden ist.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die vom beklagten



Land ausgesprochene Kündigung sei aus betriebs- und personenbedingten Gründen sozial gerechtfertigt. Die Klägerin erfülle nicht die gesetzlichen Regelvoraussetzungen für eine Anstellung an einer Berliner Schule. Das beklagte Land habe ein dringendes Interesse daran, im Unterricht nur solche Lehrer einzusetzen, die die gesetzlichen Regelvoraussetzungen für eine Anstellung als Lehrer erfüllten. Da im Fach Warenverkaufskunde-Textil, dem einzigen Fach, in dem die Klägerin unterrichtete, nunmehr ausreichend Lehrer mit voller Lehrbefähigung zur Verfügung stünden, sei die Grundlage für die ursprüngliche Einstellung der Klägerin und damit auch für die Fortsetzung ihrer Tätigkeit entfallen.

Gemäß § 6 Abs. 1 Landesbeamtengesetz (LBG) Berlin sei die Lehrtätigkeit an öffentlichen Schulen als ständige Aufgabe in der Regel Beamten zu übertragen. Im Grundsatz dürften deshalb nur solche Lehrer an den Berliner Schulen unterrichten, die die laufbahnmäßigen Voraussetzungen für die Berufung in das Beamtenverhältnis erfüllten. Die Einstellung eines nicht hinreichend qualifizierten Lehrers könne nur eine Ausnahme darstellen, die dann gerechtfertigt sei, wenn zur Abdeckung des Unterrichtsbedarfs in bestimmten Fächern nicht ausreichend Lehrer mit der entsprechenden Qualifikation zur Verfügung stünden. Dementsprechend bestehe ein dringendes Interesse des beklagten Landes an der Beendigung der Beschäftigung eines nicht ausreichend qualifizierten Lehrers im Grundsatz immer dann, wenn die Ausnahme- bzw. Mangelsituation weggefallen sei und der gesamte Unterrichtsbedarf in den bisherigen "Mangelfächern" nunmehr von Lehrern mit voller Lehrbefugnis abgedeckt werden könne. Denn die



Rückkehr zu den gesetzlichen Regelvoraussetzungen sei eine ständige an die Schulverwaltung gerichtete Forderung.

Aufgrund des unstreitigen Sachverhalts müsse davon ausgegangen werden, daß der Unterricht im Fach Warenverkaufskunde ausschließlich von Lehrern mit voller Lehrbefugnis abgedeckt werden könne. Während im Schulhalbjahr 1983/84 wöchentlich 188 Unterrichtsstunden und im nächsten Schulhalbjahr sogar nur 138,5 Unterrichtsstunden pro Woche im Fach Warenverkaufskunde-Textil notwendig gewesen seien, seien an dem Oberstufenzentrum unter Berücksichtigung einzelner ausgeschiedener bzw. beurlaubter Lehrkräfte mindestens 28 Lehrer beschäftigt, die in dem genannten Fach unterrichten könnten. Die ursprünglich bestehende Mangelsituation, die zur Einstellung der Klägerin geführt habe, sei dadurch behoben worden, daß seit Juli 1981 insgesamt 26 Lehrkräfte die Befähigung zur Unterrichtung des Faches Warenverkaufskunde erworben hätten. Es müsse deshalb davon ausgegangen werden, daß der Unterricht in dem genannten Fach ausschließlich von Lehrkräften mit voller Lehrbefugnis abgedeckt werden könne. Die vorhandenen 28 Lehrkräfte mit entsprechender Qualifikation könnten unter Berücksichtigung von 23 Pflichtstunden pro Woche zusammen 644 Stunden Unterricht erteilen. Im Schnitt müßten diese Lehrer nur zu 30 % ihrer Pflichtstunden im Fach Warenverkaufskunde unterrichten, um den Unterrichtsbedarf in diesem Fach abzudecken. Für das Schulhalbjahr 1984 müßten die genannten Lehrkräfte angesichts eines Bedarfs von 138,5 Wochenstunden nur noch etwas mehr als 20 % ihrer Gesamtpflichtstundenzahl im Fach Warenverkaufskunde-Textil unterrichten, um den gesamten Unterrichtsbedarf ab-



zudecken. Angesichts dieser Zahlenverhältnisse bedürfe es keines substantiierten Vortrages des beklagten Landes darüber, wie im einzelnen der Unterrichtsbedarf im fraglichen Fach durch die jeweiligen Lehrer abgedeckt und wie darüber hinaus gewährleistet werde, daß durch den Einsatz dieser Lehrer im Fach Warenverkaufskunde-Textil nicht in anderen Unterrichtsfächern Engpässe entstünden.

Die Klägerin sei - anders als die Lehrer mit voller Lehrbefugnis - nur in einem Spezialgebiet und nicht darüber hinaus als Lehrerin einsetzbar. Auch deshalb habe das beklagte Land ein gewichtiges Interesse daran, anstelle der Klägerin Lehrer mit voller Lehrbefugnis, die in mehreren Fächern unterrichten könnten, einzusetzen. Die Kündigung sei auch nicht deshalb sozial ungerechtfertigt, weil die Klägerin an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle oder in einer anderen Dienststelle desselben Verwaltungszweiges im Bereich des Landes Berlin weiterbeschäftigt werden könne. Es könne nicht davon ausgegangen werden, daß in der Zeit vom Beginn des Mitbestimmungsverfahrens im Frühjahr 1982 bis zum Ausspruch der Kündigung ein geeigneter freier Arbeitsplatz zur Verfügung gestanden habe.

Es sei insbesondere nicht davon auszugehen, daß eine Weiterbeschäftigung der Klägerin im Arbeitsbereich "Führung der Zahlstelle der Volkshochschule" möglich gewesen wäre. Die Klägerin habe selbst keinerlei Angaben darüber gemacht, ob sie die für diese Stelle notwendigen fachlichen Voraussetzungen mitbringe. Zum anderen habe die Klägerin auch im Verlauf des



Rechtsstreits niemals zu erkennen gegeben, daß sie an der Übertragung dieser Stelle interessiert gewesen sei. Es müsse weiterhin davon ausgegangen werden, daß eine Beschäftigung der Klägerin als technische Lehrerin im Bereich des Bezirksamtes Reinickendorf nicht in Betracht komme; denn auch insoweit fehlten der Klägerin die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für eine entsprechende Lehrtätigkeit. Da die Klägerin während des Rechtsstreits zu keinem Zeitpunkt geltend gemacht habe, daß die Kündigung im Hinblick auf anderweitige Beschäftigungsmöglichkeiten unwirksam sei, und sie darüber hinaus auch keinerlei Angaben darüber gemacht habe, wie sie sich eine andere Beschäftigung vorstelle, sei kein besonderer Sachvortrag des beklagten Landes zu diesem Punkt erforderlich gewesen.

Das beklagte Land habe mit der Klägerin lediglich befristete Arbeitsverträge abgeschlossen. Zwar seien die Befristungen unzulässig gewesen; die Klägerin habe im Hinblick auf die Ausgestaltung der Arbeitsverträge jedoch damit rechnen müssen, daß sie ihren Arbeitsplatz wieder verlieren werde, wenn genügend Lehrer mit voller Lehrbefugnis für das Fach Warenverkaufskunde-Textil zur Verfügung stünden. Die Klägerin sei noch nicht besonders lange bei dem beklagten Land beschäftigt gewesen und habe sich mit 34 Jahren im Zeitpunkt der Kündigung noch in einem Alter befunden, in dem die Umstellung auf eine andere Tätigkeit noch relativ leicht falle. Ansonsten habe die Klägerin zu ihrer sozialen Situation keine Angaben gemacht, die eine andere Bewertung rechtfertigten. Allein die Aufgabe ihrer Schneiderwerkstatt könne nicht zu dem Schluß führen, die Klägerin sei besonders schutzbe-

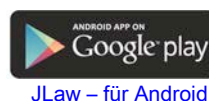


dürftig; denn sie hätte unabhängig davon, von wem die Aufstockung ihrer wöchentlichen Unterrichtsstunden von 11 auf 16 ausgegangen sei, ohne weiteres eine Pflichtstundenzahl von 11 beibehalten und ihre Schneiderwerkstatt fortführen können.

II. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind rechtsfehlerfrei.

1. Die Frage der Sozialwidrigkeit einer Kündigung kann im Revisionsverfahren nur beschränkt nachgeprüft werden. Zu prüfen ist nur, ob das Berufungsgericht den Begriff der Sozialwidrigkeit verkannt hat, ob die Unterordnung des Sachverhalts unter die Vorschrift des § 1 KSchG Denkgesetzen oder Erfahrungsregeln widerspricht und ob die erforderliche Interessenabwägung alle wesentlichen Umstände berücksichtigt, insbesondere ob sie widerspruchsfrei oder offensichtlich fehlerhaft ist (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. z.B. BAG 1, 99 = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG; BAG 29, 49 = AP Nr. 4 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit). Soweit der Würdigung des Landesarbeitsgerichts tatsächliche Feststellungen zugrunde liegen, sind diese für das Revisionsgericht bindend, da sie weder durch Tatbestandsberichtigungsanträge noch mit Verfahrensrügen angegriffen worden sind (§ 561 ZPO).

2. Unter Berücksichtigung dieses eingeschränkten Prüfungsmaßstabes hält das angefochtene Urteil der revisionsrechtlichen Nachprüfung stand. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, daß es sich bei der Kündigung einer Lehrkraft wegen fehlender Lehrbefähigung um einen Mischtatbestand von personen- und



betriebsbedingten Kündigungsgründen handelt, bei dem der betriebsbedingte Grund überwiegt (ebenso BAG Urteil vom 17. Mai 1984 - 2 AZR 109/83 - BAG 46, 191, 197 = AP Nr. 21 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, zu B III 3 b der Gründe; BAG Urteil vom 23. August 1984 - 2 AZR 390/83 - unveröffentlicht, zu III 1 der Gründe). Das Interesse des beklagten Landes, an öffentlichen Schulen Lehrer mit der für ihre Laufbahn vorgeschriebenen Vorbildung bei Erfüllung der sonstigen beamtenrechtlichen Voraussetzungen als Beamte (vgl. § 6 Abs. 1 LBG Berlin: "Die Ausübung hoheitlicher Befugnisse ist als ständige Aufgabe in der Regel Beamten zu übertragen. Zur Ausübung hoheitlicher Befugnisse gehört auch die Lehrtätigkeit an öffentlichen Schulen ...") und bei Fehlen der beamtenrechtlichen Voraussetzungen als Angestellte zu beschäftigen, ist der betrieblichen Sphäre zuzuordnen, weil die Organisation der Schulverwaltung Sache des öffentlichen Dienstherrn in seiner Eigenschaft als Unternehmer ist, der sich an die für diesen Bereich geltenden Gesetze zu halten hat. Es stellt deshalb in erster Linie ein betriebliches Erfordernis dar, wenn das beklagte Land als Lehrer grundsätzlich Beamte oder zumindest Angestellte mit der für ihre Laufbahn vorgeschriebenen Ausbildung beschäftigen will. Wird einem nicht voll ausgebildeten, bereits angestellten Lehrer gekündigt, weil seine Tätigkeit von einem voll ausgebildeten Lehrer im Beamten- oder Angestelltenverhältnis übernommen werden soll, so liegt die fehlende oder unzureichende Ausbildung des Gekündigten, ebenso wie bei der Besetzung eines bislang einem Angestellten zugewiesenen Beamtendienstpostens mit einem Beamten (vgl. dazu BAG 4, 1; KR-Becker, 2. Aufl., § 1 KSchG Rz 335) zwar in der Person des Arbeitneh-



mers; die entscheidende Ursache liegt aber im betrieblichen Bereich.

3. Der erkennende Senat folgt der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Kündigung von Lehrkräften wegen fehlender Lehrbefähigung. Danach hat ein öffentlicher Schulträger grundsätzlich ein dringendes betriebliches Interesse daran, eine Lehrkraft, die keine Lehrbefähigung besitzt, durch voll ausgebildete Lehrkräfte zu ersetzen, sobald ihm solche Bewerber zur Verfügung stehen (BAG Urteil vom 17. Mai 1984 - 2 AZR 109/83 - aaO, zu B III 4 b der Gründe; BAG Urteil vom 23. August 1984 - 2 AZR 390/83 - unveröffentlicht, zu III 1 der Gründe). Dem stehen auch in der Regel nicht die Interessen des nicht voll ausgebildeten Lehrers entgegen, weil dieser regelmäßig nicht damit rechnen kann, auf Dauer beschäftigt zu werden. Kann ein voll ausgebildeter Bewerber eingestellt werden, so ist dies grundsätzlich ein dringendes betriebliches Erfordernis für eine ordentliche Kündigung des nicht voll qualifizierten Lehrers.

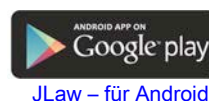
Gemäß § 4 Satz 1 LehrerbildungsG Berlin umfaßt die Ausbildung für alle Lehrämter Studium und Vorbereitungsdienst; eine entsprechende Vorbildung hat die Klägerin nicht. Unstreitig ist die "Mangelsituation" im Fach Warenverkaufskunde-Textil, die das beklagte Land zur vorübergehenden Beschäftigung der Klägerin veranlaßte, durch die Einstellung von voll ausgebildeten Lehrkräften behoben. Soweit die Klägerin vorträgt, es bestehe darüber hinaus ein Vertretungsbedarf, da die entsprechenden Lehrkräfte, die für das Fach Warenverkaufskunde-Textil ausgebildet seien,



auch in anderen Abteilungen des Oberstufenzentrums - zum Teil vertretungsweise - unterrichten müßten, so ist dies unerheblich. Dem Arbeitgeber steht es frei, bestimmte zeitweise ausfallende Arbeitnehmer nicht vertreten zu lassen. Er ist zudem nicht verpflichtet, eine ausreichende "Personalreserve" an Arbeitnehmern vorzuhalten, um einen erfahrungsgemäß eintretenden Vertretungsbedarf abzudecken (vgl. BAG 44, 107, 112 = AP Nr. 77 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 2 c der Gründe).

4. Die fehlende oder eingeschränkte fachliche Qualifikation eines Lehrers ist jedoch kein absoluter Grund für eine Kündigung. Das Berufungsgericht hat daher zu Recht eine Interessenabwägung vorgenommen. Es hat dabei in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise das Alter der Klägerin, den Umfang und die Dauer ihrer Beschäftigung sowie ihre beruflichen Dispositionen (Aufgabe der Schneiderwerkstatt) unter Berücksichtigung des Ergebnisses des Vorprozesses gewürdigt. Da die Klägerin nur befristet eingestellt worden war und ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nur gegen den Willen des beklagten Landes durch gerichtliches Urteil erstritten hatte, konnte sie auch nicht in schutzwürdiger Weise darauf vertrauen, das beklagte Land habe ihr trotz der fehlenden Lehrbefähigung auf längere Sicht eine Existenzgrundlage im Lehrberuf verschaffen wollen.

5. Die Klägerin war auch nicht an einer anderen Schule des beklagten Landes weiterzubeschäftigen (vgl. § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 b KSchG). Wie der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts bereits in dem Urteil vom 17. Mai 1984 (aaO, zu C III der Grün-



de) eingehend begründet hat, ist die Versetzungsmöglichkeit am selben Dienstort einschließlich seines Einzugsgebietes auch beim Fehlen des Widerspruchs der Personalvertretung geeignet, ein dringendes betriebliches Erfordernis zur Kündigung auszuschließen. Mit den in § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 b und 2 b KSchG genannten Widerspruchsgründen wurden unternehmensbezogene Tatbestände in das Gesetz eingefügt und zu besonderen Kündigungsschutzgründen erhoben. Damit ist auch ein sachliches Kriterium für eine unternehmensbezogene Auslegung der allgemeinen Tatbestandsmerkmale der Dringlichkeit der Kündigungsgründe und der Bedingtheit der Kündigung i.S. der Generalklausel des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG in Anwendung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit gegeben. Der Arbeitgeber ist daher zur Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers an einem freien Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb des Unternehmens oder an einer anderen Dienststelle des dem Unternehmen nach § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 b KSchG gleichgestellten Verwaltungszweiges unabhängig von einem Widerspruch des Betriebsrats oder Personalrats nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG verpflichtet (ebenso Berkowsky, Die betriebsbedingte Kündigung, Rz 134, 135; KR-Becker, 2. Aufl., § 1 KSchG Rz 306; Löwisch, DB 1975, 349; Herschel/Löwisch, Kündigungsschutzgesetz, 6. Aufl., § 1 Rz 184; Müller, ZfA 1982, 475, 489; Otto, SAE 1975, 5; Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 4. Aufl., Rz 507). Die Klägerin hat jedoch selbst nicht vorgetragen, daß für sie an einer anderen Schule des beklagten Landes ein freier Arbeitsplatz vorhanden sei, der nach Maßgabe des Haushaltsplans besetzt werden kann und aufgrund der Organisationsentscheidungen der Schulbehörde mit einer Lehrkraft



besetzt werden soll, die nur die Fächer betreut, in denen die Klägerin unterrichten kann. Auch in diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, daß der Klägerin auch für eine Tätigkeit an einer anderen Schule des beklagten Landes die grundsätzlich erforderliche Lehrbefähigung fehlt.

6. Der Wirksamkeit der Kündigung steht auch nicht entgegen, daß das beklagte Land der Klägerin nicht eine Weiterbeschäftigung als Angestellte für das Aufgabengebiet "Führung der Zahlstelle der Volkshochschule" im Bezirk K (VergGr. VII/VI b BAT) angeboten hat. Das beklagte Land hatte sich darauf beschränkt, die Klägerin auf eine verwaltungsinterne Stellenausschreibung aufmerksam zu machen. Es hat vorgetragen, bereits das Bewerbungsschreiben habe erkennen lassen, daß die Klägerin an dieser Tätigkeit nicht ernsthaft interessiert gewesen sei. Es kann deshalb offenbleiben, ob diese völlig andersartige, schlechter vergütete Tätigkeit eine für beide Parteien zumutbare Weiterbeschäftigungsmöglichkeit darstellte. Die Klägerin hat während des Rechtsstreits nicht dargetan, sie sei für diese Tätigkeit geeignet oder sehe darin eine zumutbare Weiterbeschäftigungsmöglichkeit (vgl. dazu BAG 47, 26, 42 = AP Nr. 8 zu § 2 KSchG 1969, zu B II 3 d bb der Gründe). Dem beklagten Land oblag es daher nicht, eingehend zu erläutern, aus welchen Gründen eine Umsetzung auf die ausgeschriebene Stelle nicht möglich war.

Dr. Seidensticker

Dr. Becker

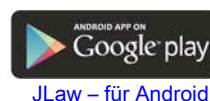
Dr. Steckhan

Nehring

Metzinger



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)