

Aktenzeichen: 7 AZR 648/84

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 13. Juni 1986

- 7 AZR 648/84 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 4. Mai 1984

Mannheim

- 8 Ca 802/83 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 13. November 1984

Baden-Württemberg

- 10 Sa 89/84 -

(Mannheim)

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Kündigung u. TV-Rationalisierungsschutz v. 29. Oktober 1971

Gesetz:

TV Rat v. 29. Oktober 1971 § 4; KSchG § 1 Abs. 2

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 648/84

10 Sa 89/84 Baden-Württemberg
(Mannheim)

Verkündet am
13. Juni 1986

Im Namen des Volkes!

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Juni 1986 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Roeper und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Kleemann und Straub für Recht erkannt:

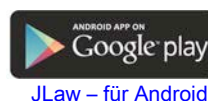
Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 13. November 1984 - 10 Sa 89/84 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit 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 !



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



- 2 -

Tatbestand:

Der 1940 geborene ledige Kläger wurde seit 1. März 1973 aufgrund des Vertrages vom 7. März 1973 im Max-Planck-Institut für medizinische Forschung, Abteilung für Chemie, in H als wissenschaftlicher Angestellter beschäftigt. Er erhielt Vergütung nach der Vergütungsgruppe II a BAT.

Der Kläger arbeitete in der Abteilung Naturstoff-Chemie. Er befaßte sich mit der Synthese von Aminosäuren und Peptiden. Diese Abteilung wurde mit Wirkung vom 30. Juni 1981 geschlossen, da ihr Leiter Prof. Dr. W emeritiert wurde. Im Zusammenhang mit der Schließung dieser Abteilung wurde am 11. Dezember 1980 mit dem Betriebsrat ein Interessenausgleich und Sozialplan abgeschlossen; im Sozialplan ist die entsprechende Anwendung der §§ 3 ff. des Tarifvertrages über den Rationalisierungsschutz für Angestellte des Bundes und der Länder vom 29. Oktober 1971 (im folgenden: TV Rat) vorgesehen.

Mit Schreiben vom 25. Februar 1981 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 30. Juni 1981. Diese Kündigung war Gegenstand des beim Arbeitsgericht Mannheim geführten Rechtsstreits 8 Ca 123/81; es steht rechtskräftig fest, daß das Arbeitsverhältnis durch die angeführte Kündigung nicht beendet worden ist.

Mit Schreiben vom 20. Mai 1981 kündigte die Beklagte erneut das Arbeitsverhältnis, und zwar zum 30. September 1981. Der Betriebsrat hat dieser Kündigung mit der Begründung widersprochen, es sei nicht zu erkennen, ob sich die Beklagte entsprechend § 4 TV Rat um einen anderen Arbeitsplatz für den Kläger bemüht habe. Mit der gegen diese Kündigung am 25. Mai 1981 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage macht der Kläger geltend, die Kündigung sei aus verschiedenen Gründen unwirksam.

Er hat vorgetragen, die Beklagte habe sich nicht ausreichend im Sinne des TV Rat um die Sicherung eines mindestens gleichwertigen Arbeitsplatzes bemüht. Dies sei bereits dadurch bewiesen, daß die Beklagte im Herbst 1980 die durch Ausscheiden des wissenschaftlichen Angestellten Dr. O frei



- 3 -

gewordene Stelle am Massenspektrometer nicht dem Kläger angeboten, sondern mit der wissenschaftlichen Angestellten Dr. R besetzt habe. Diese Stellenbesetzung sei in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit der Schließung der Abteilung Naturstoff-Chemie erfolgt. Die Beklagte habe auch die Möglichkeit gehabt, den Kläger in der Abteilung Organische Chemie zu verwenden. Das gleiche gelte für die Abteilung Physiologie. In dieser Abteilung sei zum 30. September 1981 eine Stelle frei geworden; obwohl dies bereits bei Ausspruch der Kündigung vorhersehbar gewesen sei, sei ihm diese Stelle nicht angeboten worden. Für die fragliche Stelle sei er auch besonders qualifiziert gewesen, da er ein Medizinstudium bis zum Physikum absolviert habe. Aufgrund seiner Fachkenntnisse als Peptid-Chemiker hätte er auch in den Abteilungen Molekularbiologie und Biophysik beschäftigt werden können. Die Beklagte habe es zudem versäumt, alle infrage kommenden naturwissenschaftlichen Institute anzuschreiben. Unter anderem fehle das Max-Planck-Institut (MPI) für Chemie in M mit den Abteilungen Geochemie, Kosmochemie, Chemie der Atmosphäre usw. Die Beklagte habe sich außerdem nicht bei anderen öffentlichen Arbeitgebern um eine neue Arbeitsmöglichkeit für den Kläger bemüht. Daß, wie von der Beklagten behauptet, im Zusammenhang mit der Kündigung zum 30. September 1981 die einzelnen Institute sowie sonstige Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes im H Raum angeschrieben worden seien, werde bestritten. Die Beklagte habe ihre Verpflichtungen aus dem Sozialplan auch sonst nicht eingehalten. Das folge daraus, daß während des Schwebens des Rechtsstreits dem Kläger seitens der Beklagten keinerlei Stellen angeboten worden seien, obwohl in der Zwischenzeit eine Reihe von Wissenschaftlern beim H Institut ausgeschieden seien.

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, daß die Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom 20. Mai 1981 rechtsunwirksam ist.

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.



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



Die Beklagte hat vorgetragen, weder der Sozialplan noch der TV Rat sähen vor, daß sämtliche naturwissenschaftlichen Institute bei der Suche nach einem gleichwertigen Arbeitsplatz anzuschreiben seien. Sie habe alle in Betracht kommenden Institute angeschrieben; diese Schreiben seien ohne Erfolg geblieben. Der Kläger selbst habe bei den mit ihr geführten Gesprächen vor Ausspruch der Kündigungen erklärt, er könne sich lediglich vorstellen, im Bereich der Beklagten an den Instituten Ma , D oder am Max-Planck-Institut für Psychiatrie eine neue Wirkungsstätte zu finden. Im übrigen habe er auf einer Weiterbeschäftigung am H Institut bestanden. Über die mit Schreiben vom 12. November 1980 sowie mit Schreiben vom 12. März 1981 angeschriebenen Institute und Organisationen hinaus seien mit Schreiben vom 9. April 1981 erneut weitere 23 Institute und Organisationen angeschrieben worden, ohne daß sich eine Möglichkeit der Beschäftigung für den Kläger ergeben habe. Selbstverständlich seien nur die Institute angeschrieben worden, die aufgrund der Ausbildung und der Einsatzmöglichkeiten des Klägers in Betracht gekommen seien. Gewandt habe man sich an sämtliche medizinisch, biochemisch-naturstoffchemisch orientierte Institute der Beklagten, von denen man habe annehmen können, daß sie den Kläger aufgrund seiner Vorbildung und seiner Spezialisierung im Bereich der Peptide beschäftigen könnten. Die Stelle am Massenspektrometer sei für den Kläger nicht in Betracht gekommen, weil er die hierfür erforderliche Qualifikation nicht erfüllt habe. Zudem habe er sich zu dem damaligen Zeitpunkt um diese Stelle, die vom 27. August bis zum 15. September 1980 ausgeschrieben gewesen sei, nicht bemüht, obwohl ihm die geplante Schließung der Abteilung Naturstoff-Chemie seit langem bekannt gewesen sei und sie - die Beklagte - den Kläger bereits mit Schreiben vom 4. Juni 1980 dringend ersucht habe, sich um eine Alternative zu kümmern. Dies zeige, daß der Kläger an der dann mit Frau Dr. R besetzten Stelle am Massenspektrometer nicht interessiert gewesen sei. Die Stelle in der Abteilung Physiologie sei zum Zeitpunkt der Kündigung nicht vakant gewesen; die spätere Vakanz sei auch nicht vorhersehbar gewesen.



- 5 -

Eine Weiterbeschäftigung des Klägers auf dieser Stelle sei ohnehin nicht möglich gewesen, da das Arbeitsgebiet des fraglichen Mediziners in der bisherigen Form nicht fortgeführt worden sei; der Kläger sei auch kein Mediziner. Er habe zwar ein Medizinstudium aufgenommen, aber nicht einmal die ärztliche Vorprüfung bestanden. Stellenvakanzen in den Abteilungen des MPI für medizinische Forschung habe es 1981 nicht gegeben.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und festgestellt, daß die von der Beklagten mit Schreiben vom 20. Mai 1981 ausgesprochene Kündigung unwirksam sei und das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst habe. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision beantragt die Beklagte, das angefochtene Urteil aufzuheben und den Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

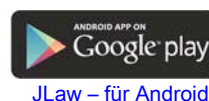
Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten führt zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

A. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, mit der Betriebsvereinbarung vom 11. Dezember 1980 seien die Vorschriften der §§ 3 ff. TV Rat eingeführt worden und damit auch eine wirksame Kündigungsbeschränkung. Durch Betriebsvereinbarungen könnten im Rahmen der §§ 77, 88 BetrVG kündigungsrechtliche Regelungen geschaffen werden, solange und soweit nicht tarifliche Bestimmungen bestünden oder üblich seien. Auf dem hier in Betracht kommenden Sektor gebe es nur die Tarifverträge über den Rationalisierungsschutz, die nicht einschlägig seien. Sonstige tarifliche Bestimmungen, durch die Arbeitnehmer allgemein vor der Gefährdung ihres Arbeitsplatzes durch dringende betriebliche Erfordernisse geschützt werden sollten, existierten nicht. Die Betriebsvereinbarung vom 11. Dezember 1980 sei nach alledem wirksam.



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



Zur Auslegung des TV Rat in Verbindung mit der Betriebsvereinbarung hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, § 4 TV Rat verlange Maßnahmen der Arbeitsplatzsicherung. Dies ergebe sich schon aus der Überschrift des § 4 TV Rat. Der Arbeitgeber habe nach § 4 Abs. 1 TV Rat eine festgelegte Reihenfolge einzuhalten. Nach Unterabs. 1 sei er verpflichtet, dem von einer Rationalisierungsmaßnahme betroffenen Arbeitnehmer einen gleichwertigen Arbeitsplatz zu sichern; falls erforderlich, seien in diesem Zusammenhang Umschulungsmaßnahmen durchzuführen. Könne dem Angestellten auf diese Weise kein mindestens gleichwertiger Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden, sei der Arbeitgeber nach Unterabs. 2 verpflichtet, dem Angestellten - ggf. nach Umschulung - einen anderen zumutbaren Arbeitsplatz anzubieten. Sei auch dies nicht möglich, so müsse der Arbeitgeber sich nach Unterabs. 3 um einen zumutbaren Arbeitsplatz bei einem anderen unter den BAT fallenden Arbeitgeber am selben Ort bemühen. Habe der Arbeitgeber auch damit keinen Erfolg, sei er nach Unterabs. 4 verpflichtet, sich um einen zumutbaren Arbeitsplatz bei einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes am selben Ort zu bemühen. Erst dann, wenn auf diese Weise kein Arbeitsplatz gefunden werden könne, dürfe der Arbeitgeber nach § 4 Abs. 3 TV Rat eine Beendigungskündigung aussprechen.

Die vom Arbeitsgericht vertretene Ansicht, im Zusammenhang mit § 4 TV Rat sei nicht darauf abzustellen, ob der Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigung sich um einen entsprechenden Arbeitsplatz bemüht habe, sondern es komme an auf die objektive Situation, d.h. darauf, ob es ihm objektiv möglich gewesen sei, einen anderen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen, stehe im Widerspruch zum Wortlaut des § 4 Abs. 3 TV Rat und lasse sich auch nicht mit der Regelung in § 4 Abs. 2 und 3 TV Rat vereinbaren. Wenn erst während des Kündigungsrechtsstreits festgestellt werde, daß der Arbeitgeber einen Arbeitsplatz hätte zur Verfügung stellen können, dann lasse sich nicht mehr klären, wie der Arbeitnehmer auf ein entsprechendes Angebot reagiert hätte, ob er es angenommen oder abgelehnt hätte. Im nachhinein könne



- 7 -

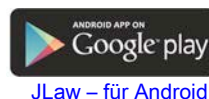
deshalb aufgrund der objektiven Feststellung, ein Arbeitsplatz habe zur Verfügung gestanden, nicht zwingend geschlossen werden, die dennoch ausgesprochene Kündigung sei unwirksam.

Die Beklagte habe sich an die Betriebsvereinbarung nicht gehalten, denn sie habe sich nicht ausreichend um einen Arbeitsplatz für den Kläger bemüht. Das Rundschreiben der Generalverwaltung der Beklagten vom 9. April 1981 an einzelne Institute weise zwei Mängel auf. Es erwähne ohne zwingenden Anlaß, daß der Kläger eine Kündigungsschutzklage erhoben habe. Dies sei nachteilig für den Kläger, weil viele Arbeitgeber zurückschreckten, einen Arbeitnehmer dann einzustellen. Außerdem habe die Beklagte im Rundschreiben nicht erwähnt, daß sie bereit sei, an einer Umschulung des Klägers mitzuwirken und die Kosten zu tragen. Die Verpflichtung für Umschulungen folge aus Ziff. II, 1 und 13 der Betriebsvereinbarung vom 11. Dezember 1980. Daß das Fehlen eines entsprechenden Hinweises möglicherweise die Beschaffung eines gleichwertigen oder wenigstens zumutbaren Arbeitsplatzes verhindert habe, sei den Antwortschreiben des G - Instituts, des MPI für Kohlenforschung, des MPI für Limnologie, des F - Laboratoriums, des MPI für Virusforschung und des MPI für Züchtungsforschung zu entnehmen. Die Absagen in diesen Schreiben seien nicht damit begründet worden, es sei keine Stelle für einen Chemiker frei; vielmehr sei ausgeführt worden, der Kläger sei bislang auf einem anderen Gebiet tätig gewesen. Der Hinweis, der Kläger könne auf Kosten der Beklagten umgeschult werden, hätte diese Antworten möglicherweise anders ausfallen lassen.

Da demnach davon auszugehen sei, daß die Beklagte mit ihrem Rundschreiben vom 9. April 1981 ihrer Verpflichtung aus dem Sozialplan, sich um einen anderen Arbeitsplatz für den Kläger zu bemühen, nicht nachgekommen sei, brauche auf die Streitfrage, ob sich die Beklagte auch bei ihren physikalisch-chemisch orientierten Instituten um eine Weiterbeschäftigung des Klägers hätte bemühen müssen, nicht mehr eingegangen zu werden. Die ausgesprochene Kündigung sei unwirksam,



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



weil sich die Beklagte nicht entsprechend der Betriebsvereinbarung vom 11. Dezember 1980 um einen Arbeitsplatz für den Kläger bemüht habe (§ 134 BGB).

An dieser Beurteilung ändere der von der Beklagten erhobene Einwand nichts, der Kläger habe die Bemühungen der Beklagten nicht konstruktiv unterstützt, sondern darauf beharrt, beim MPI für medizinische Forschung weiterbeschäftigt zu werden. Die Betriebsvereinbarung fordere in Verbindung mit dem TV Rat ein bestimmtes Tätigwerden des Arbeitgebers; eine Mitwirkung des Arbeitnehmers sei nicht vorgesehen. Es sei nur festgelegt, welche Konsequenzen dem Arbeitnehmer bei der Nichtannahme eines ihm vom Arbeitgeber angebotenen Arbeitsplatzes drohten (§ 4 Abs. 2 in Verb. mit Abs. 3 TV Rat). Daraus folge, daß dem Kläger passives Verhalten im Zusammenhang mit den von der Beklagten nach der Betriebsvereinbarung zu unternehmenden Anstrengungen nicht zum Nachteil gereichen könne.

B. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten einer rechtlichen Nachprüfung nicht stand.

I. Zunächst ist darauf hinzuweisen, daß es auf die vom Landesarbeitsgericht geprüfte Vereinbarkeit der im Sozialplan durch Verweisung auf § 4 TV Rat getroffenen kündigungsrechtlichen Regelung mit § 77 Abs. 3 BetrVG nicht ankommt; denn nach § 112 Abs. 1 Satz 4 BetrVG ist § 77 Abs. 3 BetrVG auf den Sozialplan nicht anzuwenden. Durch den Sozialplan ist demnach der TV Rat wirksam eingeführt worden.

II. Der Senat vermag nicht der Ansicht des Landesarbeitsgerichts zu folgen, nach § 4 Abs. 3 TV Rat könne ein Arbeitgeber, der sich nicht ausreichend um einen anderen Arbeitsplatz für seinen Arbeitnehmer bemüht habe, nicht geltend machen, es wäre ihm auch bei entsprechenden Bemühungen objektiv unmöglich gewesen, einen anderen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Ebenso kann der Senat dem Landesarbeitsgericht darin beitreten, die Beklagte habe sich auch nicht ausreichend darum bemüht.



1. Im Ausgangspunkt ist das Landesarbeitsgericht zu Recht davon ausgegangen, daß tarifliche Normen wie Gesetze auszulegen sind. Es ist vom Wortlaut der tariflichen Bestimmung auszugehen und deren maßgeblicher Sinn unter Berücksichtigung des Zweckes des Tarifvertrages zu ermitteln (vgl. Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 1 Rz 397 m.w.N.). Es ist zu ermitteln, wie die Tarifschließenden die Bestimmung nach den allgemeinen, im Verkehr herrschenden Anschauungen verstehen mußten. Für die Auslegung eines Tarifvertrages gilt aber auch der Satz, daß nicht am Buchstaben gehaftet werden darf, sondern der wirkliche Wille zu erforschen ist. Der in § 133 BGB für die Auslegung privatrechtlicher Willenserklärungen niedergelegte Grundsatz gilt auch für die Auslegung von Gesetzen. Nur ist unter dem wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien der erklärte und für die Beteiligten irgendwie erkennbare Wille zu verstehen (Wiedemann/Stumpf, aaO, § 1 Rz 397 m.w.N. und BAG Urteil vom 13. Juni 1969 - 3 AZR 134/68 - AP Nr. 138 zu § 242 BGB Ruhegehalt). Nach diesen Auslegungsgrundsätzen kann der Auslegung des Landesarbeitsgerichts, das im Zusammenhang mit § 4 TV Rat ausschließlich auf die Bemühungen des Arbeitgebers abgestellt hat und nicht zunächst auf die Frage, ob objektiv ein Arbeitsplatz zur Verfügung gestanden habe, jedoch nicht gefolgt werden.

Nach § 4 Abs. 3 TV Rat darf eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur ausgesprochen werden, wenn für den Angestellten kein Arbeitsplatz nach Abs. 1 zur Verfügung gestanden hat oder der Angestellte einen ihm angebotenen Arbeitsplatz im Sinne des Abs. 1 nicht angenommen hat. Beweisbelastet dafür, daß kein Arbeitsplatz zur Verfügung gestanden hat, ist die Beklagte. Entscheidend ist jedoch - entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts -, ob objektiv überhaupt ein Arbeitsplatz zur Verfügung gestanden hat.

Die Formulierung in § 4 Abs. 1 letzte Unterabsätze des TV Rat, der Arbeitgeber sei verpflichtet, sich um einen Arbeitsplatz bei einem anderen unter den BAT fallenden Arbeitgeber oder einem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes an demselben Ort zu bemühen, wenn dem Angestellten kein Arbeits-



platz im Sinne der Unterabsätze 1 und 2 des § 4 TV Rat zur Verfügung gestellt werden könne, kann nicht - wie das Landesarbeitsgericht meint - dahin verstanden werden, daß der Arbeitgeber entsprechende Bemühungen auch dann schulde, wenn diese nach der objektiven Lage zur Zeit der Kündigung keinen Erfolg versprechen. Es würde jedes vernünftigen Sinnes entbehren, jemanden zu von vornherein aussichtslosen und deshalb sinnlosen Bemühungen zu verpflichten. Ein derartiger Wille kann den Tarifvertragsparteien nicht unterstellt werden. Im übrigen ergibt sich auch aus dem Wortlaut des § 4 Abs. 3 TV Rat, daß es auf die objektiv vorhandene Möglichkeit ankommt, dem Arbeitnehmer einen anderen Arbeitsplatz zu verschaffen. Nach dieser Vorschrift dürfen Kündigungen mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur ausgesprochen werden, "wenn für den Angestellten kein Arbeitsplatz nach Absatz 1 zur Verfügung steht". Abgestellt wird also nicht auf entsprechende Bemühungen des Arbeitgebers, sondern darauf, ob objektiv ein Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

Die Begründung des Landesarbeitsgerichts für seine gegenteilige Ansicht überzeugt nicht: Wenn während des Kündigungsrechtsstreits festgestellt wird, daß der Arbeitgeber einen anderen Arbeitsplatz hätte zur Verfügung stellen können, dann mag sich zwar nicht mehr mit Sicherheit klären lassen, ob der Arbeitnehmer ein entsprechendes Angebot vor Ausspruch der Kündigung abgelehnt hätte. Das kann sich nach allgemeinen Regeln der Beweislastverteilung zu Lasten des Arbeitgebers auswirken, der sich auf diesen für ihn günstigen Umstand beruft, zwingt aber nicht zu der Auslegung des Landesarbeitsgerichts, es sei lediglich auf subjektive Bemühungen des Arbeitgebers abzustellen.

Allein aus nicht ausreichenden Bemühungen bei dem Versuch, dem Arbeitnehmer einen anderen Arbeitsplatz zu verschaffen, kann nach alledem die Unwirksamkeit der Kündigung nicht hergeleitet werden.

2... Abgesehen davon vermag der Senat auch der Ansicht des Landesarbeitsgerichts nicht zu folgen, die Beklagte habe sich mit ihren Schreiben nicht ausreichend um einen Arbeits-



- 11 -

platz für den Kläger bemüht. Der Hinweis in dem Rundschreiben der Beklagten vom 9. April 1981, der Kläger habe eine Kündigungsschutzklage erhoben, kann nicht als Mangel gewertet werden. Die Beklagte hat vorgetragen, sie habe auf die Kündigungsschutzklage hingewiesen, um ihre anderen Institute auf die besondere Dringlichkeit ihrer Anfrage und Bitte um Übernahme des Klägers aufmerksam zu machen. Es ist nicht einzusehen, aus welchem Grunde durch diesen Hinweis andere Institute der Beklagten zurückgeschreckt wären, den Kläger einzustellen. Wenn auch die Beklagte in dem Rundschreiben nicht erwähnt hat, sie sei bereit, an Umschulungen des Klägers mitzuwirken und entsprechende Kosten zu tragen, so kann auch daraus nicht geschlossen werden, die Beklagte habe sich nicht ausreichend bemüht, den Kläger anderweit unterzubringen. Die anderen Institute mögen abgelehnt haben, den Kläger einzustellen, weil er bisher auf ihren Gebieten keine Erfahrung gesammelt hat. Ob ihnen Umschulungsmaßnahmen gereicht hätten, ist nicht festgestellt worden. Das Landesarbeitsgericht selbst hat ausgeführt, der Hinweis, der Kläger könne auf Kosten der Beklagten umgeschult werden, hätte möglicherweise andere Antworten der befragten Institute ergeben. Solange kein Kausalzusammenhang festgestellt worden ist zwischen - nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts - mangelnden Hinweisen auf Umschulungen und entsprechenden Reaktionen der Institute, kann aus etwa nicht ausreichenden Bemühungen der Beklagten die Unwirksamkeit der Kündigung nicht hergeleitet werden.

3. Im übrigen käme es auf etwa vorhandene Arbeitsplätze bei anderen Instituten der Beklagten nicht an, wenn der Kläger sich geweigert haben sollte, auf solchen Stellen zu arbeiten. In diesem Zusammenhang kommt der Protokollniederschrift vom 24. April 1980, die das Landesarbeitsgericht in seinem Tatbestand (S. 4 unten) erwähnt hat, erhebliche Bedeutung zu. Wenn der Kläger darauf bestanden haben sollte, an dem bisherigen Institut weiterbeschäftigt zu werden, und nicht bereit gewesen sein sollte, an anderen Instituten zu arbeiten, so könnte er sich nicht darauf berufen, ihm seien keine anderen Arbeitsplätze angeboten worden (vgl. § 4 Abs. 3



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



TV Rat). Das Landesarbeitsgericht wird zu diesem Punkt notfalls nach Hinweisen gemäß § 139 ZPO tatsächliche Feststellungen zu treffen haben.

III. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur Sozialwidrigkeit der Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG tragen das angefochtene Urteil ebenfalls nicht.

Zur Unwirksamkeit der Kündigung nach § 1 KSchG hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, die Beklagte habe sich auf dringende betriebliche Erfordernisse berufen; aufgrund der Schließung der Abteilung Naturstoff-Chemie sei der Arbeitsplatz des Klägers weggefallen. Grundsätzlich führe die Schließung einer Betriebsabteilung zwar dazu, daß die in ihr zuvor beschäftigten Arbeitnehmer entlassen werden könnten. Der Kläger habe jedoch geltend gemacht, die früheren Kollegen Dres. Ge und Fa seien trotz der Schließung der fraglichen Abteilung als Peptidchemiker weiterbeschäftigt worden. Die Beklagte habe dies nicht bestritten. Sie hätte deshalb näher darlegen müssen, warum trotz der Schließung der Abteilung Naturstoff-Chemie eine Weiterbeschäftigung dieser zwei Kollegen des Klägers, aber nicht des Klägers möglich gewesen sei. Die Beklagte habe dazu nur ausgeführt, die Tätigkeit des Klägers habe keine Berührungspunkte zur wissenschaftlichen Thematik der Arbeit dieser Mitarbeiter gehabt. Dies sei unrichtig. Später habe die Beklagte vorgetragen, diese Kollegen hätten andere Arbeitsgebiete als der Kläger gehabt. Diese Darstellung sei zu unsubstantiiert. Es fehle näheres Vorbringen dazu, welche Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten bestanden hätten und warum der Kläger dort - evtl. nach Umschulung - nicht ebenfalls habe weiterbeschäftigt werden können. Dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Klägers entgegenstünden, seien demnach nicht ausreichend dargelegt worden. Diesen Ausführungen kann nicht gefolgt werden.



1. Das Landesarbeitsgericht ist im Ausgangspunkt zu Recht davon ausgegangen, daß im Normalfall die Schließung einer Betriebsabteilung dazu führt, daß die zuvor dort beschäftigten Arbeitnehmer entlassen werden können. Das Bundesarbeitsgericht hat in ständiger Rechtsprechung den Grundsatz der freien Unternehmerentscheidung vertreten, nach dem die Gerichte für Arbeitssachen nicht befugt sind, unternehmerische Entscheidungen auf ihre Zweckmäßigkeit und Notwendigkeit zu überprüfen (vgl. u.a. KR-Becker, 2. Aufl., § 1 KSchG Rz 294 m.w.N. und BAG 32, 150 = AP Nr. 8 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung). Die Entscheidung der Beklagten, die Abteilung Naturstoff-Chemie zu schließen, weil ihr Leiter Prof. Dr. W emeritiert worden ist, ist rechtlich nicht zu beanstanden.

2. Nach dem Grundsatz der abgestuften Darlegungs- und Beweislast hat ein Arbeitgeber unter Darlegung von Einzelheiten zu erläutern, aus welchen Gründen die Beschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz etwa nicht möglich wäre, wenn der Arbeitnehmer darlegt, wie er sich eine anderweitige Beschäftigung vorstellt (BAG Urteil vom 3. Februar 1977 - 2 AZR 476/75 - AP Nr. 4 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung und KR-Becker, aaO, Rz 314 m.w.N.).

Dies hat der Kläger jedoch nicht getan; er hat lediglich vorgetragen, seine früheren Kollegen Dres. Ge und Fa seien trotz der Schließung der fraglichen Abteilung als Peptidchemiker weiterbeschäftigt worden. Damit hat der Kläger jedoch noch nicht vorgetragen, daß auch für einen dritten Chemiker, nämlich für ihn, eine entsprechende Beschäftigungsmöglichkeit vorhanden gewesen sei. Es gibt nämlich keinen Rechts- oder Erfahrungssatz dafür, daß, wenn zwei Chemiker auf einem anderen Platz nach Schließung ihrer Abteilung weiterbeschäftigt werden könnten, auch ein dritter Chemiker entsprechend hätte weiterbeschäftigt werden können. Daß diese zwei Wissenschaftler sozial günstiger gestellt wären als der Kläger und er aus diesem Grunde wegen mangelnder Sozialauswahl hätte weiterbeschäftigt werden müssen, hat der Kläger

Aus den Erwägungen des Landesarbeitsgerichts läßt sich nach alledem die Unwirksamkeit der Kündigung nach § 1 KSchG nicht begründen.

3. Das Landesarbeitsgericht ist jedoch nicht auf den Vortrag des Klägers eingegangen, die Beklagte habe im Herbst 1980 die durch Ausscheiden des wissenschaftlichen Angestellten Dr. O freigewordene Stelle am Massenspektrometer nicht dem Kläger angeboten, sondern mit der wissenschaftlichen Angestellten Dr. R besetzt. Dies sei unmittelbar im zeitlichen Zusammenhang mit der Schließung der Abteilung Naturstoff-Chemie geschehen. Die Beklagte hätte auch die Möglichkeit gehabt, den Kläger in der Abteilung Organische Chemie zu verwenden und in der Abteilung Physiologie. In dieser Abteilung sei zum 30. September 1981 eine Stelle freigeworden, die ihm nicht angeboten worden sei, obwohl das Freiwerden bereits bei Ausspruch der Kündigung vorhersehbar gewesen sei. Für diese Stelle sei der Kläger auch besonders qualifiziert gewesen, da er ein Medizinstudium bis zum Physikum absolviert habe.

Das Landesarbeitsgericht wird auch diesem Vorbringen des Klägers und dem Gegenvorbringen der Beklagten zu diesen Punkten nachzugehen haben.

Dr. Seidensticker

Roeper

Dr. Becker

Straub

Dr. Kleemann



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

