

Aktenzeichen: 7 AZR 933/77

LAG Baden-Württemberg

Urteil des BAG vom 9. November 1979

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung;
BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

K e i n e



7 AZR 933/77

6 Sa 13/76 Baden-Württemberg

Verkündet am
9. November 1979

Im Namen des Volkes!

gez. Zeuner,

Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 9. November 1979 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Wellhausen und Dr. Kammann für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 27. Mai 1977 - 6 Sa 13/76 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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)



- 2 -

Tatbestand:

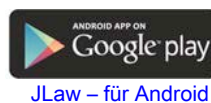
Der im Dezember 1935 geborene, ledige Kläger ist Diplom-Physiker der Fachrichtung "Theoretische Physik". Er trat im Juli 1967 zunächst als wissenschaftlicher Angestellter, dann als wissenschaftlicher Assistent am Institut für Hochenergiephysik der Universität H in die Dienste des beklagten Landes. Im Dezember 1970 schied der Kläger auf eigenen Wunsch aus dem Beamtenverhältnis aus. Ab Januar 1971 war der Kläger aufgrund eines bis zum Dezember 1975 befristeten Arbeitsverhältnisses als Angestellter bei der Beklagten tätig. Dieses Arbeitsverhältnis sollte schon vorher enden, wenn Bundesmittel nicht mehr zur Verfügung stünden und der Kläger nicht auf eine Haushaltsstelle des Landes übernommen oder mit anderen Aufgaben betraut werden könnte. Nachdem unter den Parteien Streit entstand, ob das Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristung im Dezember 1975 ende, hat die Beklagte vorsorglich am 18. August 1975 eine Kündigung zum 31. Dezember 1975 ausgesprochen.

Der Kläger ist der Auffassung, daß diese Kündigung sozial nicht gerechtfertigt sei, weil für ihn Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten bestanden hätten. Das "Blasenhammerprojekt", an dem er gearbeitet habe, sei fortgeführt worden, wenn auch nicht mehr mit Förderungsmitteln des Bundes. Speziell die theoretischen Untersuchungen seien noch nicht abgeschlossen gewesen. Auch sei nicht geprüft worden, wie der Kläger sonst hätte beschäftigt werden können. Tatsächlich habe der Kläger in den letzten beiden Jahren vor der Kündigung wie ein Experimentalphysiker gearbeitet. Etwa ab Herbst 1975 sei die Aufbauphase des Neutrinoexperiments abgeschlossen gewesen. Dann seien Arbeiten angefallen, die der Kläger ebenfalls hätte erledigen können. Auch im Rahmen der laufenden Experimente des Zählerprojektes sei eine Weiterbeschäftigung des Klägers möglich gewesen. Weitere Experimente, bei denen eine Mitarbeit des Klägers ebenfalls sinnvoll und möglich sei, habe die Beklagte geplant. Als weitere Aufgaben von unbegrenzter Dauer sei dem Kläger der Aufbau und die Betreuung

- 3 -



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



einer Spezialbibliothek für die Belange des Instituts für Hochenergiephysik (IHEP) auf dem Gebiet der Elementarteilchenphysik zugewiesen worden. Außerdem habe er die Betreuung der Diplomanden und Doktoranden gehabt. Weiter habe der Kläger viele nationale und internationale Konferenzen besucht, um einerseits dort selbst vorzutragen und andererseits Resultate ausländischer Institute mitzubringen. Darüber habe er Seminarvorträge gehalten.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß die Befristung des Arbeitsvertrages rechtsunwirksam ist und das Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 1975 hinaus fortbesteht, sowie festzustellen, daß die Kündigung vom 18. August 1975 sozial nicht gerechtfertigt ist. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Die Beklagte bestreitet eine Arbeitsmöglichkeit für den Kläger als theoretischen Physiker am Institut für Hochenergiephysik. Auch andere Einsatzmöglichkeiten innerhalb der Universität seien nicht möglich. Die Frage einer sozialen Auswahl stelle sich deswegen nicht, weil vergleichbare wissenschaftliche Hilfskräfte weder von der Tätigkeit noch dem sozialen Status her gesehen vorhanden seien.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, weil die Befristung des Arbeitsvertrages auf sachlichen Gründen beruhe. Das Landesarbeitsgericht hat dieses Ergebnis mit der Begründung bestätigt, daß zwar die Befristung des Arbeitsverhältnisses unwirksam, jedoch die Kündigung sozial gerechtfertigt sei.

Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren auf Feststellung, daß die Kündigung vom 18. August 1975 nicht sozial gerechtfertigt sei, weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

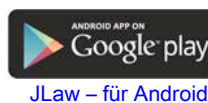
Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die im Institut für Hochenergiephysik (IHEP) ursprünglich vorhandene wissen-



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



- 4 -

schaftliche Konzeption des Zusammenwirkens von theoretischen und experimentellen Physikern sei mittlerweile fallengelassen worden. Die theoretische Arbeitsgruppe habe sich aufgelöst. Da für einen einzelnen theoretischen Physiker keine sinnvolle Beschäftigungsmöglichkeit mehr bestehe, sei davon auszugehen, daß der Arbeitsplatz des Klägers weggefallen sei. Eine anderweitige Beschäftigung des Klägers innerhalb oder außerhalb des Institutes sei nicht möglich. Aufgrund der Tatsache, daß nur noch experimentelle Physik durchgeführt werde, seien auch die übrigen Aufgaben des Klägers, nämlich die Betreuung des akademischen Nachwuchses, die Betreuung der Bibliothek und die Vortragstätigkeit hinfällig geworden. Für Seminare über theoretische Grundlagen bestehe kein Bedürfnis mehr. Soweit sich der Kläger darauf berufe, daß er als Experimentalphysiker an dem Projekt "Zählerphysik" habe eingesetzt werden können, habe die Beweisaufnahme ergeben, daß die sechs offenen Stellen für wissenschaftliche Hilfskräfte mit Experimentalphysikern hätten besetzt werden müssen, um möglichst optimale Ergebnisse bei den Versuchen zu erreichen. Eine Fortbildung oder Umschulung des Klägers habe die Beklagte nicht in Erwägung zu ziehen brauchen, da die Anforderungen an den Forschungsauftrag eine bestmögliche, fachliche Besetzung forderten. Eine Tätigkeit außerhalb des IHEP auf den Gebieten der theoretischen und physikalischen Lehre sei nach dem übereinstimmenden Vortrag der Parteien nur im Institut für Theoretische Physik möglich gewesen. Die Beweisaufnahme habe jedoch ergeben, daß an diesem Institut keine freie Stelle vorhanden gewesen sei. Schließlich habe die Beklagte auch nicht die Grundsätze der sozialen Auswahl verletzt. Soweit habe die Beweisaufnahme ergeben, daß vergleichbare wissenschaftliche Angestellte weder von der Tätigkeit noch von dem sozialen Status her vorhanden gewesen seien. Der in Betracht gezogene Dr. S. sei, anders als der Kläger, Experimentalphysiker. Darüber hinaus habe er ähnlich lange Beschäftigungszeit wie der Kläger und unterscheide sich in sozialer Hinsicht nur durch sein geringeres Alter.

- 5 -



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



- 5 -

2. Diese Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist in der Revisionsinstanz nur daraufhin nachprüfbar, ob der richtige rechtliche Maßstab beim Begriff der Sozialwidrigkeit angelegt worden und eine umfassende und vollständige Interessenabwägung erfolgt ist (vgl. ständige Rechtsprechung BAG 1, 99 = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG und AP Nr. 71 zu § 1 KSchG). Nach diesem Prüfungsmaßstab entspricht die Würdigung des Landesarbeitsgerichts den Anforderungen, die an eine nach § 1 Abs. 2 KSchG wegen dringender betrieblicher Erfordernisse ausgesprochene Kündigung zu stellen sind.

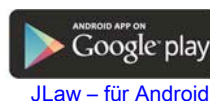
Die Revision wirft dem Landesarbeitsgericht zu Unrecht vor, es habe den Begriff der "dringenden betrieblichen Erfordernisse" für die Kündigung verkannt.

Eine ordentliche Kündigung ist nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG dann sozial gerechtfertigt, wenn sie nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers im Betrieb entgegenstehen. Diese betrieblichen Erfordernisse müssen dringend sein und eine Kündigung im Interesse des Betriebes notwendig machen. Dies ist erfüllt, wenn es dem Arbeitgeber nicht möglich ist, der betrieblichen Lage durch andere Maßnahmen auf technischem oder organisatorischem Gebiet als durch eine Kündigung zu entsprechen. Die Kündigung muß wegen der betrieblichen Lage unvermeidbar sein (vgl. BAG 16, 134 [136] und 21, 248 [255] = AP Nr. 14 und 20 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung). Entfällt der bisherige Arbeitsplatz des Arbeitnehmers, so ist eine Kündigung nur durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt, wenn dem Arbeitgeber eine andere Weiterbeschäftigung nicht möglich oder nicht zumutbar ist (vgl. BAG AP Nr. 4 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung). Organisatorische Maßnahmen, die der Arbeitgeber trifft, sind dabei nicht auf ihre Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit, wohl aber daraufhin nachprüfbar, ob sie offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich sind (vgl. BAG AP Nr. 22 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung und AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969).

- 6 -



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



- 6 -

Betriebsbedingte Kündigung). Vom Gericht voll nachzuprüfen ist dagegen immer, ob die zur Begründung dringender betrieblicher Erfordernisse angeführten Gründe tatsächlich vorliegen und wie sich diese Umstände im betrieblichen Bereich auswirken, d.h. in welchem Umfang dadurch Arbeitsplätze ganz oder teilweise wegfallen (vgl. dazu BAG AP Nr. 5 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung sowie Herschel, Anmerkung zu BAG AP Nr. 14 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung; Meisel, Anmerkung zu BAG AP Nr. 22 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung; Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 3. Aufl., Seite 130 ff.).

Im Kündigungsschutzprozeß trifft den Arbeitgeber nach § 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG in vollem Umfang 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).

3. An diese Grundsätze hat sich das Landesarbeitsgericht im Streitfall gehalten, wenn es angenommen hat, die Weiterbeschäftigung des Klägers sei wegen der anderen Zielrichtung im Institut nicht mehr möglich und der Kläger habe auch nicht auf einen anderen Arbeitsplatz versetzt werden können.

Die Revision rügt zu Unrecht, das Landesarbeitsgericht hätte prüfen müssen, in welchem Bereich der Universität H -

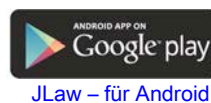
der Kläger hätte eingesetzt werden können. Dabei hätte sich ergeben, daß die Beklagte den Kläger bei vorsorglicher und richtiger Planung im Theoretischen Institut hätte beschäftigen können.

Der Revision ist im Grundsatz beizupflichten, daß die Beklagte bei Prüfung der Versetzung auf einen anderen freien Arbeitsplatz sich nicht nur auf das IHEP beschränken durfte, son-

- 7 -



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



- 7 -

dern auch eine mögliche Versetzung außerhalb dieses Institutes in Betracht zu ziehen hatte (vgl. § 1 Abs. 2 Ziff. 2 KSchG). Das Landesarbeitsgericht hat jedoch aus Rechtsgründen hier zutreffend eine derart weite Überprüfung abgelehnt. Der Umfang der Darlegungslast des Arbeitgebers hinsichtlich einer möglichen Versetzung auf einen freien Arbeitsplatz und damit die Überprüfung durch das Landesarbeitsgericht hängt im Kündigungsschutzprozeß nämlich davon ab, wie sich der gekündigte Arbeitnehmer auf die Begründung der Kündigung einläßt (vgl. BAG AP Nr. 22 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung). Der Kläger hat sich in den Vorinstanzen jedoch nicht ganz allgemein darauf berufen, daß er auf einen anderen freien Arbeitsplatz, für den er nach seiner Vorbildung geeignet war und bei dem er auch keine Verschlechterung seiner Arbeitsbedingungen hätte hinnehmen müssen, habe versetzt werden können. Er hat vielmehr zunächst nur den Wegfall seines Arbeitsplatzes bestritten und weiter geltend gemacht, er sei durchaus geeignet gewesen, bei dem Projekt "Zählerphysik" tätig zu werden. Er habe aufgrund seiner Qualifikation auf sämtlichen Gebieten der theoretischen und physikalischen Lehre im Institut für Theoretische Physik eingesetzt werden können. Bei diesem Sachvortrag des Klägers brauchte die Beklagte keine weitere Versetzungsmöglichkeiten innerhalb der Universität darlegen. Soweit das Landesarbeitsgericht angenommen hat, daß eine Beschäftigungsmöglichkeit weder beim Projekt "Zählerphysik" noch im Institut für Theoretische Physik mangels der Vorkenntnisse des Klägers und des Vorhandenseins eines Arbeitsplatzes möglich gewesen sei, ist die Revisionsinstanz gemäß § 561 ZPO an diese Feststellungen gebunden.

Zu Unrecht rügt die Revision auch die Feststellung des Landesarbeitsgerichts, der Arbeitsplatz des Klägers sei deswegen entfallen, weil sich die wissenschaftliche Zielsetzung des Instituts unter dem neuen Institutsleiter gewandelt habe. Wenn das Landesarbeitsgericht organisatorische Maßnahmen, die aus wirtschaftlichen Gründen erfolgen und dadurch den Wegfall des Arbeitsplatzes des Klägers bedingen, als dringendes betriebliches Erfordernis ansieht, so ist dies revisionsrechtlich nicht zu beanstanden

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

(vgl. BAG AP Nr. 22 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung; BAG AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung). Soweit die Revision meint, die wirtschaftlichen Überlegungen für die Verlagerung der Aufgaben des Klägers in das Theoretische Institut könnten eine Kündigung nicht begründen, übersieht sie, daß derartige organisatorische Maßnahmen nicht auf ihre Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit hin überprüft werden können. Es ist aber nicht ersichtlich, daß die Maßnahme unsachlich, unvernünftig oder willkürlich war. Dies wird auch von der Revision nicht geltend gemacht.

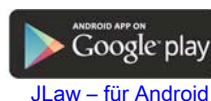
Der Revision kann auch nicht in ihrer Ansicht zugestimmt werden, das Landesarbeitsgericht habe prüfen müssen, ob die Beklagte ihrer Fortbildungs- und Umschulungspflicht hätte nachkommen müssen. Angesichts der tatsächlichen Feststellungen, für den Kläger sei ein vergleichbarer Arbeitsplatz nicht vorhanden gewesen, hätte eine Weiterbeschäftigung des Klägers, sei es mit oder ohne Umschulung auf einen anderen Arbeitsplatz, nur zu geänderten (schlechteren) Arbeitsbedingungen erfolgen können. Da der Kläger weder vor Ausspruch der Kündigung noch unmittelbar danach sich bereit erklärt hatte, einen Arbeitsplatz zu verschlechterten Arbeitsbedingungen zu übernehmen (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung; BAG AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969), ist eine Fortbildungs- und Umschulungspflicht der Beklagten bereits aus Rechtsgründen entfallen.

4. Schließlich hat das Landesarbeitsgericht bei seiner Würdigung auch die Grundsätze für die soziale Auswahl zutreffend angewandt. Danach hat das Tatsachengericht aufgrund eigener Bewertung und Abwägung der sozialen Belange die Frage zu beantworten, ob der Arbeitgeber bei der Auswahl des gekündigten Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte ausreichend berücksichtigt hat oder nicht (§ 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG). Da das Landesarbeitsgericht für die Revisionsinstanz bindend festgestellt hat, daß vergleichbare Arbeitnehmer im vorliegenden Falle gar nicht vorhanden waren, scheidet eine Verletzung des Rechtsbegriffs der sozialen Auswahl von vornherein aus. Daraus ergibt sich jedoch

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 9 -

auch gleichzeitig, daß die Rüge der Revision nicht begründet ist, das Landesarbeitsgericht habe keine ausreichende Interessenabwägung vorgenommen, wenn es das Alter des Klägers, seine hohe Spezialisierung, die Vermittlung auf dem Arbeitsmarkt und seine achtjährige Tätigkeit für die Beklagte unberücksichtigt gelassen habe. Der Revision ist zwar im Grundsatz zuzustimmen, daß im Falle der betriebsbedingten Kündigung bei der Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten i.S. des § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG diese sozial beachtenswerten Umstände bei der Prüfung mit einzubeziehen sind (BAG 10, 323 /-327_7 = AP Nr. 7 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung; BAG 16, 149 /-153_7 = AP Nr. 15 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung, BAG AP Nr. 1 zu § 95 BetrVG 1972), eine Berücksichtigung dieser Einzelumstände scheidet im vorliegenden Falle jedoch schon deswegen aus, weil mangels einer sozialen Auswahl die Voraussetzungen des § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG gar nicht gegeben sind. Ist ein Arbeitsplatz aus organisatorischen Gründen entfallen und eine Versetzung des Arbeitnehmers an einen anderen freien Arbeitsplatz oder im Rahmen der sozialen Auswahl an einen anderen besetzten Arbeitsplatz nicht möglich, so ergibt sich daraus die gesetzliche Rechtsfolge, daß die betrieblichen Bedürfnisse eine Kündigung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen als sozial gerechtfertigt erscheinen lassen und die sozialen Belange des gekündigten Arbeitnehmers demgegenüber zurückzustehen haben. Bei dieser Rechtslage stellt sich somit die Nichtbeachtung der von der Revision angeführten Einzelumstände nicht als Rechtsfehler dar.

5. Die Revision war damit mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

gez.: Bichler

Dr. Becker

Dr. Jobs

Wellhausen

Dr. Kammann



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

