

Aktenzeichen: 2 AZR 1007/77

LAG Schleswig-Holstein Urteil des BAG vom 24. Oktober 1979

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung; ZPO
§ 561

Leitsätze:

K e i n e



2 AZR 1007/77

2 Sa 335/77 Schleswig-Holstein

Verkündet am
24. Oktober 1979

gez. Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. Oktober 1979 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht und Triebfürst sowie die ehrenamtlichen Richter Thieß und Dr. Müller für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 12. Oktober 1977 - 2 Sa 335/77 - wird zurückgewiesen.
2. 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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der im Jahre 1948 geborene Kläger, der im November 1975 sein Studium der Mathematik mit der Diplom-Hauptprüfung erfolgreich abgeschlossen hat, war seit dem 1. Dezember 1975 als wissenschaftlicher Angestellter bei dem beklagten Land beschäftigt. Er wurde im Institut für Meereskunde der Universität K für Aufgaben des Forschungsvorhabens "Untersuchungen zur Meeresverschmutzung - westliche Ostsee" eingesetzt. Seine Bezahlung richtete sich nach der Vergütungsgruppe II a BAT. In § 2 des Dienstvertrages vom 28. November 1975 haben die Parteien vereinbart, daß das Arbeitsverhältnis sich nach dem BAT bestimmt. Sie haben in § 5 des Vertrages folgende Nebenabrede getroffen:

"Die Vergütungszahlung erfolgt aus Mitteln, die der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft jeweils für die Dauer eines Kalenderjahres zur Verfügung stellt. Sofern diese Mittel in einem der folgenden Kalenderjahre nicht bewilligt, oder aber gekürzt werden, ist das Land S berechtigt, den Arbeitsvertrag unter Einhaltung der tariflichen Kündigungsfrist zu kündigen, sobald dieses feststeht."

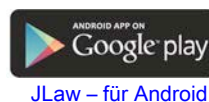
Mit Schreiben vom 9. August 1976 hat der Bundesminister für Forschung und Technologie dem beklagten Land mitgeteilt, daß für das Forschungsvorhaben im nächsten Jahr keine Mittel mehr bewilligt würden. Eine weitere Finanzierung der Mitarbeiter des Instituts für Meeresforschung aus der gegenwärtigen Titelgruppe sei nicht möglich, weil diese ab Januar 1977 wegfallen. Mit Schreiben vom 12. November 1976, dem Kläger zugegangen am 23. November 1976, hat das beklagte Land dem Kläger zum 31. Dezember 1976 gekündigt, nachdem der Personalrat der beabsichtigten Kündigung widersprochen hatte. Im Kündigungsschreiben ist die Kündigung damit begründet, das Forschungsprojekt werde mit Ablauf des Jahres 1976 eingestellt. Mitarbeiter des Instituts hätten aber Anträge auf Finanzierung durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) gestellt. Auch der Kläger sei für eine von der DFG finanzierte Stelle vorgesehen.

Das beklagte Land hat die Forschungsaufgabe, für die der Kläger eingestellt worden war, ab Januar 1977 nicht selbst weiter durchgeführt. Dem Projektleiter des Forschungsvorhabens, Prof. Dr. Sch , und dem Direktor des Institutes für Meeres-

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

kunde wurden auf von ihnen selbst gestellte Anträge von der DFG Sachbeihilfen zur Fortsetzung des Programms Meeresverschmutzung bewilligt. Wie bereits in dem 1976 erstellten Entwurf des Einzelplans für den Bereich des Kultusministers vorgesehen wurden im Haushaltsplan des beklagten Landes für das Jahr 1977 die Mittel und Planstellen für Mitarbeiter an dem Forschungsprojekt "Untersuchungen zur Meeresverschmutzung" gestrichen.

Der Kläger hat zum 1. Januar 1977 einen auf ein Jahr befristeten Privatdienstvertrag mit dem Projektleiter am Institut für Meereskunde, Prof. Dr. Sch , abgeschlossen. Die vereinbarte Vergütung des Klägers, die weiterhin nach der Gruppe II a BAT erfolgte, wurde mit den Mitteln der von der DFG gewährten Beihilfe bezahlt. In einem Zusatz zum Vertrag heißt es: "Arbeitgeber im Sinne des Arbeitsrechts ist nicht die DFG, sondern der Sachbeihilfeempfänger".

Zum 1. Februar 1977 wurde eine seit April 1976 freie Stelle im Institut für Meereskunde aufgrund eines Ende November/Anfang Dezember 1976 gestellten Antrages mit dem englischen Wissenschaftler Dr. M V besetzt. Dr. M V wurde zusammen mit dem neuen Lehrstuhlinhaber für Regionale Ozeanographie, Prof. Dr. J D. W , mit dem er schon in England ein gemeinsames Forschungsvorhaben begonnen hatte, an die Universität K berufen. Die Einstellung von Dr. M V hatte Prof. Dr. W zur Bedingung für die Annahme der Berufung an die Universität K gemacht.

Der Kläger hat Klage auf Feststellung erhoben, daß sein Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 12. November 1976 nicht aufgelöst worden ist. Er hält die Kündigung für sozialwidrig und hat vorgetragen, die in § 5 des Anstellungsvertrages enthaltene Kündigungsklausel sei unwirksam. Das beklagte Land habe ihm die zur Zeit der Kündigung noch freie und erst später mit Dr. M V besetzte Stelle anbieten müssen. Sein bisheriger Arbeitsplatz sei zudem nicht weggefallen. Er arbeite vielmehr wie bisher unter der Leitung von Prof. Dr. Sch weiter an dem Forschungsauftrag. Geändert habe sich nur der Gang der Finanzierung. Da Prof. Dr. Sch ohne weiteres die erforderlichen Drittmittel



erhalten habe, sei davon auszugehen, daß auch dem beklagten Land Mittel von der DFG zugewiesen worden wären, wenn es sich darum bemüht hätte.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat vorgetragen, die Arbeitsverhältnisse mit allen Mitarbeitern des Projekts "Untersuchungen zur Meeresverschmutzung" hätten beendet werden müssen, da das Projekt mit Ablauf des Jahres eingestellt worden sei. Eine andere freie Stelle sei für den Kläger nicht vorhanden gewesen, nachdem Dr. M V eingestellt worden sei, um die Kontinuität der Forschungsarbeit von Prof. Dr. W zu sichern.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die vom Kläger eingelegte Berufung ist erfolglos geblieben. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter, während das beklagte Land beantragt, die Klage abzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Die Kündigung des beklagten Landes vom 12. November 1976 ist, wie beide Vorinstanzen zutreffend erkannt haben, nicht sozialwidrig und daher rechtswirksam.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Wegfall der Forschungsmittel für die vom Kläger besetzte Planstelle sei ein dringendes betriebliches Erfordernis im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG. Das beklagte Land habe die Forschungsaufgabe, an der der Kläger gearbeitet habe, seit dem 1. Januar 1977 selbst nicht mehr durchgeführt, weil vom Bund keine Mittel mehr zur Verfügung gestellt wurden. Der Kläger habe auch der Darstellung des beklagten Landes nicht widersprochen, seine Planstelle sei aus den vorgenannten Gründen zum 31. Dezember 1976 gestrichen worden. Die Kündigung sei deswegen eindeutig durch den Wegfall der Planstelle betriebsbedingt. Das beklagte Land sei nicht gehalten gewesen, weitere Drittmittel in Anspruch zu nehmen. Ob ein Arbeitgeber ein bestimmtes Forschungsvorhaben mit eigenen oder Drittmitteln betreibe oder fortführe, sei eine gerichtlich nicht nachprüfbare Unternehmerentscheidung. Es sei unerheblich, ob die beim bisherigen Arbeitgeber weggefallenen Arbeitsplätze von einem anderen Arbeitgeber mit Drittmitteln aufrechterhalten würden.



Das beklagte Land habe dem Kläger die von Dr. M V besetzte Stelle nicht übertragen müssen. Sein Interesse, sich seinen Arbeitsplatz zu erhalten, sei wegen der kurzen Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht sehr hoch zu bewerten. Der Kläger habe vielmehr aufgrund des ausdrücklichen Hinweises in seinem Arbeitsvertrag mit einer frühzeitigen Beendigung seines Arbeitsverhältnisses rechnen müssen. Er habe seinen Arbeitsplatz zudem gar nicht verloren, weil sein Arbeitsverhältnis unter anderen Rechtsbeziehungen zwar zeitlich befristet, aber mit Aussicht auf Verlängerung fortbestehe. Das Interesse des beklagten Landes, mit Dr. M V einen erfahrenen und bewährten Mitarbeiter von Prof. Dr. W zu beschäftigen, sei demgegenüber höher zu bewerten.

II. Die Würdigung des vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhalts ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Bei der Prüfung der Sozialwidrigkeit einer Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG geht es um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffes, die der Nachprüfung durch das Revisionsgericht zunächst nur dahin unterliegt, ob der Rechtsbegriff der sozialwidrigen Kündigung selbst verkannt ist. Überprüfbar ist ferner, ob das Tatsachengericht bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm des § 1 Abs. 2 KSchG Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat, und ob bei der gebotenen Interessenabwägung alle wesentlichen Umstände berücksichtigt worden sind (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts; vgl. nur BAG 1, 99 = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG; BAG 1, 117 = AP Nr. 6 zu § 1 KSchG; BAG 4, 152 = AP Nr. 18 zu § 3 TOA; BAG AP Nr. 71 zu § 1 KSchG). Bei Anlegung dieses eingeschränkten Prüfungsmaßstabes ist das angefochtene Urteil zu bestätigen.

1. Nachdem der Bundesminister für Forschung und Technologie dem beklagten Land mitgeteilt hatte, der Bund werde für das Forschungsvorhaben, für das der Kläger eingestellt worden war, im Jahr 1977 keine finanziellen Mittel mehr zur Verfügung stellen, wurden im Entwurf des Haushaltsplanes des beklagten Landes die Planstellen für die Mit-



arbeiter an diesem Projekt gestrichen. Diese vorgesehene Streichung der Planstellen und der Haushaltsmittel ist sodann in dem Haushaltsgesetz des beklagten Landes für das Jahr 1977 beschlossen worden.

Entscheidungen, die der Gesetzgeber in einem Haushaltsgesetz trifft, unterliegen grundsätzlich nicht der Nachprüfung durch die Gerichte. Es ist den Gerichten insbesondere versagt, die Zweckmäßigkeit der im Haushaltsgesetz getroffenen Maßnahmen zu überprüfen oder gar zu verneinen (BAG [GS] 3, 245 = AP Nr. 20 zu § 1 KSchG; BAG AP Nr. 27 und 31 zu § 1 KSchG; AP Nr. 1 und 5 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung).

Ein Haushaltsgesetz steht zwar nicht über dem Kündigungsschutzgesetz, sondern kann nur unter den Voraussetzungen des § 1 Abs. 2 KSchG eine Kündigung sozial rechtfertigen. Die haushaltsrechtliche Streichung bestimmter Stellen und der damit angeordnete Wegfall bestimmter Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst ist aber als dringendes betriebliches Erfordernis im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG anzuerkennen (so grundlegend insbesondere BAG [GS], aaO). Durch die Streichung einer bestimmten Planstelle wird vom Haushaltsgesetzgeber für die Verwaltung bindend festgelegt, daß eine konkrete Stelle entbehrlich ist, nicht mehr bestehen und der gegenwärtige Stelleninhaber jedenfalls auf seinem derzeitigen Arbeitsplatz und mit seinen bisherigen Aufgaben nicht mehr beschäftigt werden soll.

An diese Anordnung hat sich die Universitätsverwaltung des beklagten Landes auch gehalten; sie hat nach den von der Revision nicht mit Verfahrensrügen angegriffenen und deswegen für das Revisionsgericht gemäß § 561 ZPO bindenden Feststellungen die Forschungsaufgabe, an der u. a. auch der Kläger arbeitete, seit Anfang 1977 nicht mehr fortgeführt. Dieser Feststellung widerspricht es nicht, daß der Kläger im Rahmen seines Arbeitsvertrages mit Prof. Dr. Sch seine Arbeiten an dem Projekt "Meeresverschmutzung" fortgesetzt hat.

Wie die Revision verkennt, erfüllen die Mitglieder einer Hochschule nicht mit allen von ihnen betriebenen Forschungsvorhaben ausschließlich Aufgaben der Hochschule. Die Mitglieder der Hochschulendes beklagten Landes sind vielmehr berechtigt, neben den Forschungen im Rahmen der Aufgaben der Hoch-



schule, die durch die jeweilige Organisation des Forschungsbetriebs in der Hochschule bestimmt werden, auch Forschungsvorhaben durchzuführen, die aus anderen öffentlichen Mitteln finanziert werden, die nicht der Hochschule zur Verfügung stehen (vgl. § 3 Abs. 3 des Hochschulgesetzes des beklagten Landes vom 2. Mai 1973, GVBl. Schleswig-Holstein 1973 S. 153). Als ein nicht aus Mitteln der Hochschule finanziertes Forschungsvorhaben ist auch das Programm "Meeresverschmutzung" im Jahre 1977 von Mitgliedern der Hochschule betrieben worden, nachdem die dafür bislang der Hochschule zur Verfügung stehenden Mittel fehlten und der Forschungsbetrieb der Hochschule entsprechend eingeschränkt worden war.

2. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend von der geschilderten rechtlichen Bedeutung der haushaltsrechtlichen Streichung einer bestimmten Stelle ausgegangen. Es hat die in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entwickelten Grundsätze entgegen der Ansicht der Revision auch frei von Rechtsfehlern auf den Streitfall angewandt.

Die Universitätsverwaltung des beklagten Landes war nicht verpflichtet, sich selbst bei der DFG um die Mittel zu bemühen, die für das Jahr 1977 Mitgliedern des Instituts für Meereskunde bewilligt worden sind. Die im Haushaltsgesetz des beklagten Landes vorgenommene Streichung der Stellen für Mitarbeiter an dem Programm "Meeresverschmutzung" beruhte auf der für die Verwaltung bindenden und gerichtlich nicht nachprüfaren Entscheidung des Haushaltsgesetzgebers, für diese Aufgabe künftig keine Bediensteten des beklagten Landes mehr einzusetzen. Da die Verwaltung des beklagten Landes an die im Haushaltsplan festgelegten Personalstellen und Ausgabemittel gebunden war, durfte sie keine Personalausgaben vornehmen, für die ihr im Haushaltsplan keine Mittel zur Verfügung gestellt worden waren (vgl. § 3, § 27 Abs. 1 und § 28 Abs. 2 des Haushaltsgrundsätzgesetzes vom 19. August 1969, BGBl. I S. 1273). Diese Bindung hätte die Universitätsverwaltung des beklagten Landes mißachtet, wenn sie den Vorstellungen des Klägers entsprochen haben würde und-falls ihr Mittel von der DFG bewilligt worden wären - das beklagte Land auch im Jahre 1977 durch eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger verpflichtet hätte.



Durch die Bindung an den Haushaltsplan und dessen rechtliche Bedeutung für betriebsbedingte Kündigungen wird den Arbeitgebern im öffentlichen Dienst keine ungerechtfertigte Sonderstellung gegenüber den Arbeitgebern in der Privatwirtschaft zuerkannt. Die von der Revision vertretene gegenteilige Auffassung verkennt, daß auch die Entscheidung eines privaten Unternehmers, bestimmte Aufgaben in seinem Betrieb nicht mehr durchzuführen, von den Gerichten auch dann nicht auf ihre Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit zu überprüfen ist, wenn die organisatorische Maßnahme zum Wegfall bestimmter Arbeitsplätze führt (BAG AP Nr. 22 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung mit weiteren Nachweisen). Auch in einem Betrieb der Privatwirtschaft kann demgemäß eine Kündigung z. B. dann betriebsbedingt sein, wenn der Arbeitgeber sich entschließt, zur Verringerung der Personalkosten Reinigungsarbeiten nicht mehr durch eigene Arbeitnehmer ausführen zu lassen, sondern einem Reinigungsunternehmen zu übertragen.

3. Die durch die Streichung der Personalstellen für Mitarbeiter an dem Programm "Meeresverschmutzung" bedingte Kündigung gegenüber dem Kläger wäre nur dann nicht sozial gerechtfertigt, wenn es dem beklagten Land möglich gewesen wäre, den auf seinem bisherigen Arbeitsplatz entbehrlichen Kläger anderweitig auf einem freien oder ihm nach den Grundsätzen der sozialen Auswahl einzuräumenden Arbeitsplatz weiterzubeschäftigen (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969). Diese Möglichkeit hat nach den auch insoweit bindenden Feststellungen und der nicht zu beanstandenden Würdigung des Landesarbeitsgerichts jedoch nicht bestanden.

Das Landesarbeitsgericht ist ersichtlich davon ausgegangen, für das beklagte Land habe bereits zur Zeit des Zugangs der Kündigung (23. November 1976) festgestanden, daß die seit April 1976 freie Planstelle in der Abteilung Regionale Ozeanographie zum 1. Januar 1977 durch Dr. M V besetzt werden würde. Diese Annahme war nach dem Vortrag beider Parteien in den Tatsacheninstanzen berechtigt. Sie beruht entgegen der Rüge der Revision nicht deshalb auf einem Rechtsfehler, weil das Kündigungsschreiben an den Kläger bereits am 12. November 1976 gefertigt worden ist und Dr. M V seinen Dienst tatsächlich erst am 1. Februar 1977 angetreten hat.

Für die Beurteilung der Sozialwidrigkeit einer Kündigung ist der Zeitpunkt maßgebend, an dem die Kündigung durch den Ar-



beitgeber ausgesprochen wird, d. h. der Tag, an dem sie dem Arbeitnehmer zugeht (vgl. BAG AP Nr. 83 zu § 1 KSchG; AP Nr. 7 zu § 7 KSchG; Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 1 Anm. 154). Nach dem Vortrag des Klägers hat das Institut für Meereskunde bereits Ende November/Anfang Dezember 1976 beantragt, die im April 1976 freigewordene Stelle zum 1. Januar 1977 mit Dr. M V zu besetzen. Das beklagte Land hat ergänzend unbestritten vorgetragen, es habe nach langwierigen Verhandlungen 1976 dem Engländer Prof. Dr. W den Ruf auf einen Lehrstuhl erteilt; Prof. Dr. W habe darauf bestanden, eine neue Forschungsrichtung nur zusammen mit seinem bisherigen Mitarbeiter Dr. M V einzuführen. Nach diesem zeitlichen Ablauf ist es naheliegend, daß die bislang freie Stelle im Zeitpunkt der Kündigung gegenüber dem Kläger bereits an Dr. M V vergeben war.

Da eine Versetzung des Klägers auf einen im Jahre 1977 noch freien Arbeitsplatz nicht möglich war, kann es im Streitfall nur darum gehen, ob das beklagte Land verpflichtet gewesen sein könnte, die für Dr. M V bestimmte Stelle für den Kläger freizuhalten oder im Rahmen der sozialen Auswahl (§ 1 Abs. 3 KSchG) Dr. M V anstelle des Klägers sofort wieder zu kündigen. Das Landesarbeitsgericht hat im Rahmen seiner Interessenabwägung das Interesse des beklagten Landes, die Stelle des Mitarbeiters von Prof. Dr. W mit Dr. M V zu besetzen, höher bewertet als das Interesse des Klägers an der Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses.

Dieses Ergebnis der Interessenabwägung beruht nicht auf einem Rechtsfehler. Das Landesarbeitsgericht hat im Ausgangspunkt zutreffend erkannt, daß die Interessen des beklagten Landes und die des Klägers gegeneinander abzuwägen sind (vgl. BAG AP Nr. 25 zu § 1 KSchG). Es hat auch alle in Betracht kommenden Umstände berücksichtigt. Den Interessen des beklagten Landes, nicht auf die Einstellung von Dr. M V zu verzichten, hat das Landesarbeitsgericht aus überzeugenden Gründen ein besonderes Gewicht zuerkannt, weil die weitere Zusammenarbeit mit seinem bisherigen Assistenten für Prof. Dr. W die Bedingung für die Annahme der Berufung an die Universität K war.



Die Revision beruft sich erfolglos darauf, das Auswechseln von Führungskräften stelle keinen betriebsbedingten Grund für die Kündigung eines persönlichen Mitarbeiters dar (vgl. LAG Baden-Württemberg, AP Nr. 1 zu § 2 KSchG 1969). Dieser Grundsatz ist im Streitfall nicht anwendbar. Die Berufung von Prof. Dr. W und die damit verbundene Einstellung von Dr. M V hat zwar die Möglichkeit ausgeschlossen, den Kläger auf einen anderen Arbeitsplatz zu versetzen; sie ist aber nicht der betriebsbedingte Grund für die Kündigung des Klägers gewesen.

gez.: Dr. Gröninger Hillebrecht Triebfürst
Thieß Dr. Müller

