

Aktenzeichen: 2 AZR 367/01
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 27. Juni 2002
- 2 AZR 367/01 -

I. Arbeitsgericht
Lingen

Urteil vom 16. November 2000
- 1 Ca 156/00 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 27. April 2001
- 16 Sa 2125/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Tarifliche Unkündbarkeit

Gesetz:

BGB § 626; BAT § 55

Leitsatz:

Es sind Extremfälle denkbar, in denen auch einem nach § 55 BAT tariflich unkündbaren Angestellten des öffentlichen Dienstes nach § 626 BGB unter Gewährung einer notwendigen Auslaufzeit außerordentlich betriebsbedingt gekündigt werden kann.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ARBEITSGERICHT



Im Namen des Volkes!

URTEIL

In Sachen

Kündigungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kündigungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

AG 5. Februar 1998 - 2 AZR 227/97 - E
1/00 - ZMV 2002, 198; vgl. Dassau/Wie
2001, 287, 332 ff.; ErfK/Müller-Glöße 2
1995, 287, 288 ff.; APS/Dörner § 626
BGB Rn. 57 ff.; aA wohl Conze ZTR 198/
den Fall, daß eine außeruniversitäre
in Drittmitteln abhängig und dem Drittmi
BAT verpflichtet ist, einem Forscher, den s
Vegfalls der Drittmittel kündigen möchte;
rs bis zu dessen Pensionierung ohne er
angsläufig zur Schließung der Einrichtung
lung keine Mittel vorhanden sind, müßte
auch der außerordentlichen Kündigung
die Unabdingbarkeit des § 626 BGB v
(mwN).

fälle abzugrenzen sind, in denen bei ein
ein wichtiger Grund zur außerordentlich
erwahrung einer Auslauffrist - vorliegt, bra
leiden. Nach den Feststellungen des L
all die Beklagte jedenfalls keinen wichtige
nach § 626 Abs. 1 BGB.

Wirksamkeit einer betriebsbedingten auß
gegenüber einem nach § 55 BAT aus be
gestellten des öffentlichen Dienstes sind

chG ist eine (hier tariflich ausgeschlossen
ten betrieblichen Erfordernissen möglich
hmers, ggf. nach zumutbaren Umschul
weit möglich, an einem anderen Arbeitspl
anderen Dienststelle desselben Verwaltun
lich seines Einzugsgebietes erfolgen.

lediglich die ordentliche Kündigung ausg
übrigen auf § 626 BGB, so ist eine betrie

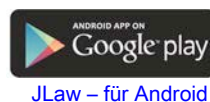
Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 5. Februar 1998 (2 AZR 227/97) ist als Dienstreise nach § 87a ff. UrhG geschützt.



Nachdem der Kläger dargelegt hatte, wie er sich eine Weiterbeschäftigung in der Verwaltung der Beklagten vorstellte, genügte die Beklagte ihrer Darlegungslast nicht durch Vorlage des Stellenplanes und die pauschale Behauptung, für den Kläger sei keine Stelle vorhanden. Angesichts des besonderen tariflichen Kündigungsschutzes des Klägers reichte es nicht aus, wenn im Zeitpunkt der Kündigung der Stellenplan der Gemeinde keinen freien Arbeitsplatz für einen Trompeter mehr enthielt. Der Kläger besaß Verwaltungserfahrung. Die Beklagte selbst hatte ihn längere Zeit für Verwaltungsaufgaben nicht lediglich untergeordneter Bedeutung eingesetzt. Es hätte deshalb konkreteren Sachvortrags bedurft, weshalb nicht durch etwaige Umorganisation der Gemeindeverwaltung in absehbarer Zeit ein Arbeitsplatz geschaffen werden konnte, den der Kläger, ggf. nach Herabgruppierung um eine Vergütungsgruppe hätte ausfüllen können. Auch die Möglichkeiten einer Umschulung waren dabei zu prüfen. Angesichts des völlig unzureichenden Sachvortrags der Beklagten kann dahinstehen, ob auch in Betracht zu ziehen war, durch Kündigung etwa eines Arbeitnehmers ohne Kündigungsschutz einen Arbeitsplatz für den Kläger zu schaffen (vgl. zu § 15 KSchG BAG 18. Oktober 2000 - 2 AZR 494/99 – BAGE 96, 78).

c) Mit dem Landesarbeitsgericht ist außerdem davon auszugehen, daß die Beklagte die Pflicht hatte, auch eine Unterbringung des Klägers an anderen Musikschulen im Umkreis zu versuchen. Sie ist dieser Pflicht jedenfalls vor Ausspruch der Kündigung nicht hinreichend nachgekommen. Insoweit durften sich die Bemühungen der Beklagten schon nicht darauf beschränken, lediglich nachzufragen, ob eine andere Musikschule zur einer Übernahme des Klägers in ein BAT-Angestelltenverhältnis bereit war. Es war auch die Möglichkeit eines Personalgestellungsvertrages ggf. mit einer Differenzzahlung der Beklagten in die Überlegungen einzubeziehen.

Der TV Rat, der in § 3 Abs. 2 bis 5 eine entsprechende Verpflichtung des öffentlichen Arbeitgebers enthält, dem Angestellten einen Arbeitsplatz in einer anderen Verwaltung/einem anderen Betrieb ggf. nach entsprechender Fortbildung oder Umschulung zu sichern, ist zwar hier weder unmittelbar noch analog anwendbar. Er enthält jedoch die Wertung der Tarifparteien, welche Maßnahmen dem Arbeitgeber bei einer ausnahmsweise möglichen Kündigung eines nach § 55 BAT unkündbaren Angestellten zumutbar sind, ehe er kündigen darf. Schränkt man den völligen Ausschluß auch der außerordentlichen betriebsbedingten Kündigung in § 55 BAT im Wege der geltungserhaltenden Auslegung dahin ein, daß in Extremfällen eine außerordentliche Kündigung mit Auslaufrist nach § 626 Abs. 1 BGB zulässig bleibt, so darf der Prü-



fungsmaßstab für die Zulässigkeit einer derartigen Kündigung nicht unter das absinken, was die Tarifpartner in vergleichbaren Fällen für dem öffentlichen Arbeitgeber zumutbar halten.

d) Da die Beklagte nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts überhaupt keine Versuche unternommen hat, den Kläger anderweitig im öffentlichen Dienst zu vermitteln, kann dahinstehen, ob sie ggf. nicht auch verpflichtet gewesen wäre, den Kläger angesichts seiner Verwaltungserfahrung, evtl. nach einer entsprechenden Umschulung, auf einen Verwaltungsposten bei einem anderen öffentlichen Arbeitgeber zu vermitteln.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO.

Rost Bröhl Eylert

Claes Bartz





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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)