28. Nov. 1956

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

134

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Sammlung! Ja
Für die Fachpresse! Ja

Gesetz: KSchG § 1 Abs.2 (Betriebsbedingte Kündigung)

Leitsätze:

1. Werden im öffentlichen Dienst durch den Haushaltsplan bestimmte, nach sachlichen Merkmalen bezeichnete Stellen für Dienststellen oder für Betriebe gestrichen, so ist das als dringendes betriebliches Erfordernis im Sinne des § 1 Abs.2 KSchG anzusehen.

2. Ordnet der Haushaltsplan für Dienststellen oder Betriebe allgemeine Einsparungen an, ohne genau bestimmte, nach sachlichen Merkmalen bezeichnete Stellen als wegfallend zu bezeichnen, so liegt darin allein kein dringendes betriebliches Erfordernis im Sinne des § 1 Abs.2 KSchG.

3. Im Falle zu 2) ist jedoch die Kündigung dann durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt, wenn zur Durchführung der im Haushaltsplan festgelegten Einsparung durch eine Änderung der Verwaltungs- oder Arbeitsorganisation innerhalb der Dienststelle oder des Betriebes, die ihrerseits nicht nachprüfbar ist, Arbeitsplätze entbehrlich gemacht worden sind, die mit den zu kündigenden Arbeitnehmern besetzt sind.

4. § 1 Abs.3 KSchG bleibt unberührt.

3 AZR 79/55
Aktenzeichen: GS 3/56 - 3 AZR 413/54
Beschluß des BAG vom 28.November 1956

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

GS 3/56
3 AZR 79/55
3 AZR 413/54

B e s c h l u ß

In dem Rechtsstreit

hat der Grosse Senat des Bundesarbeitsgerichts auf die ihm vom Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts vorgelegte Rechtsfrage in der Sitzung vom 28. November 1956 unter Mitwirkung des Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts Professor Dr. Nipperdey, des Senatspräsidenten Dr. Müller und der Bundesrichter Denecke, Dr. Berger, Dr. König, Dr. Poelmann und der Bundesarbeitsrichter Siebrecht, Dr. Reinecke, Bührig und Debus beschlossen :

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1. Werden im öffentlichen Dienst durch den Haushaltsplan bestimmte, nach sachlichen Merkmalen bezeichnete Stellen für Dienststellen oder für Betriebe gestrichen, so ist das als dringendes betriebliches Erfordernis im Sinne des § 1 Abs.2 KSchG anzusehen.
2. Ordnet der Haushaltsplan für Dienststellen oder Betriebe allgemeine Einsparungen an, ohne genau bestimmte, nach sachlichen Merkmalen bezeichnete Stellen als wegfallend zu bezeichnen, so liegt darin allein kein dringendes betriebliches Erfordernis im Sinne des § 1 Abs.2 KSchG.
3. Im Falle zu 2) ist jedoch die Kündigung dann durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt, wenn zur Durchführung der im Haushaltsplan festgelegten Einsparung durch eine Änderung der Verwaltungs- oder Arbeitsorganisation innerhalb der Dienststelle oder des Betriebes, die ihrerseits nicht nachprüfbar ist, Arbeitsplätze entbehrlich gemacht worden sind, die mit den zu kündigenden Arbeitnehmern besetzt sind,
4. § 1 Abs.3 KSchG bleibt unberührt.

Gründe.

Das Gesetz des Landes Schleswig-Holstein über die Feststellung des Haushaltsplanes für das Rechnungsjahr 1954 (GVBl. 1954 S.59) stellt einen in Einnahmen und Ausgaben ausgeglichenen Haushalt fest und bestimmt in § 3 :

"Die Zahl der für 1954 veranschlagten Stellen der planmässigen und nicht-planmässigen Beamten sowie der Angestellten und Arbeiter ist um 4 vom Hundert zu kürzen. Der Finanzminister kann mit Zustimmung des Landtagsausschusses für Finanzen beim Vorliegen besonderer Verhältnisse Ausnahmen zulassen".

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Zur Ausführung dieser Bestimmung wies der Justizminister den aufsichtsführenden Richter beim Amtsgericht S[redacted] und den Oberstaatsanwalt beim Landgericht S[redacted] an, je zwei Stellen einzusparen. Hierauf haben die angewiesenen Beamten mit der tariflichen Frist je zwei Kanzleiangestellten, darunter den beiden Klägerinnen, gekündigt. Bei den beiden bezeichneten Behörden sind in der fraglichen Zeit die Geschäfte nicht zurückgegangen, vielmehr ist die Geschäftslage nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts weiter sehr gespannt.

Die Klägerinnen bekämpfen diese Kündigungen mit der Kündigungsschutzklage. Das Berufungsgericht hat den Klagen stattgegeben, weil weder Aufgaben eingeschränkt noch die Organisation geändert worden seien, sondern lediglich die Absicht, Stellen einzusparen, die Kündigung veranlasst habe, eine solche Absicht aber kein dringendes betriebliches Erfordernis darstelle. Das beklagte Land ist in seinen Revisionen diesen Ausführungen entgegengetreten und hat in erster Linie ausgeführt, dass es auf die Beschäftigungslage im einzelnen Betrieb nicht ankomme. Da der Staat nicht mehr ausgeben könne als er einnehme, schaffe die Entscheidung des Haushaltsgesetzes über die Höhe der zur Bewältigung der öffentlichen Ausgaben bereitgestellten Mittel ähnlich wie eine Finanzschwierigkeit in der Wirtschaft ein dringendes betriebliches Erfordernis.

Der Dritte Senat hat in beiden Revisionen folgenden gleichlautenden, nicht mit Gründen versehenen Beschluss gefasst:

"Es soll die Entscheidung des Grossen Senats des Bundesarbeitsgerichts über folgende Rechtsfrage herbeigeführt werden:

Ist die Betriebsbedingtheit einer Kündigung, die zur Durchführung einer haushaltsrechtlich angeordneten Einsparung von Personal ausgesprochen wird, durch die Arbeitsgerichte nachprüfbar."

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Der Grosse Senat hat beide Sachen zum Zwecke der gemeinschaftlichen Beschlussfassung verbunden.

I.

Die Anrufung des Grossen Senates ist zulässig. Allerdings lassen die beiden Vorlagebeschlüsse, da sie mit Gründen nicht versehen sind, nicht erkennen, aus welchen der verschiedenen, in § 45 Abs.2 ArbGG aufgeführten Gründe der Dritte Senat die Entscheidung des Grossen Senates herbeiführen will. Die in § 45 Abs.2 Satz 1 ArbGG aufgeführte Möglichkeit scheidet offenbar aus; dass der Dritte Senat von einer Entscheidung eines anderen Senates oder des Grossen Senates abweichen will, ist nicht ersichtlich. Dagegen ist die Herbeiführung einer Entscheidung des Grossen Senates nach § 45 Abs.2 Satz 2 ArbGG offenbar gerechtfertigt; denn wie keiner besonderen Erörterung bedarf, ist die in den Vorlagebeschlüssen gestellte Rechtsfrage für den gesamten öffentlichen Dienst von einer so erheblichen Bedeutung, dass ihre Beantwortung durch den Grossen Senat nicht nur für die Sicherung einer einheitlichen Rechtsprechung, sondern auch für die Fortbildung des Rechts im Interesse der Rechtssicherheit erforderlich erscheint.

Unter diesen Umständen braucht für den vorliegenden Fall nicht entschieden zu werden, ob der Grosse Senat an die Auffassung des vorlegenden Senates, dass die Fortbildung des Rechts oder die Sicherung einer einheitlichen Rechtsprechung die Herbeiführung einer Entscheidung des Grossen Senates erfordern, gebunden ist (BVerwG, Grosser Senat, Beschluss vom 13. Februar 1956 JZ 1956, 728 mit weiteren Angaben) oder ob er seinerseits selbständig nachzuprüfen hat, ob die Voraussetzungen des § 45 Abs.2 Satz 2 ArbGG tatsächlich gegeben sind.

II.

Der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst geniesst uneingeschränkt den vom KSchG gewährten Kündigungsschutz. Der hier in Frage kommende Erste Abschnitt des Kündi-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

gungsschutzgesetzes gilt nach der klaren Vorschrift des § 21 Abs.1 Satz 1 KSchG auch für die Verwaltungen des öffentlichen Rechtes, also auch für die Justizverwaltung des Landes Schleswig-Holstein. Dies wird an sich von dem beklagten Lande auch nicht in Frage gezogen.

1. Die uneingeschränkte Gültigkeit des Kündigungsschutzgesetzes für die Behördenbediensteten wird durch das Haushaltsgesetz nicht berührt. Dies folgt schon daraus, dass das Haushaltsgesetz nur formell ein Gesetz, materiell dagegen Verwaltung ist (RGZ 113, 349 - 351; Heckel in Handbuch des Deutschen Staatsrechts II. Band, S. 386; v.Mangoldt, Das Bonner Grundgesetz, Art. 110 Erl.4; Forsthoff, Verwaltungsrecht, 1. Band, 6. Aufl., S.112; Jellinek, Verwaltungsrecht, 3. Aufl., S. 385; vgl. weiter-auch zum Folgenden-Heinig, Das Budget, 3 Bde, 1949/51; Klee, Haushaltsrecht. Das Haushaltsrecht des Bundes und der Länder, 1951; Jèze, Allgemeine Theorie des Budgets, 1927; Vialon, Haushaltsrecht, 1953; Schulze-Wagner, Reichshaushaltsordnung, 3. Aufl. Neudruck 1952; Greuner, Reichshaushaltsordnung, 3. Aufl. 1934, Nachdruck 1952; Weichmann-Wawrczek, Neuordnung des öffentlichen Haushalts, 1952; Weinmann, Einführung in das Wesen, die Funktion und den Aufbau des Gemeindehaushalts 1953).

Das Haushaltsgesetz ist daher nicht imstande, in die Rechte Dritter einzugreifen. Dies hat auch in § 24 der Reichshaushaltsordnung, die in den Ländern als Landesrecht im wesentlichen weiter gilt, seinen Ausdruck gefunden; danach werden durch den Haushaltsplan Ansprüche Dritter oder Verbindlichkeiten Dritter weder begründet noch aufgehoben. Schliesslich kann das Haushaltsgesetz des Landes Schleswig-Holstein schon deshalb das Kündigungsschutzgesetz, das Bundesrecht ist, nicht abändern, weil nach Art.31 GG Bundesrecht Landesrecht bricht.

2. Auch die besondere staatspolitische Bedeutung des Haushaltsgesetzes kann die Gültigkeit des Kündigungsschutzgesetzes für die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes nicht einschränken.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Das Haushaltsgesetz ist zwar "ein im Wege der staatsgestaltenden Gesetzgebung erzeugter staatsleitender Gesamtakt der Regierung und des Parlamentes" (Heckel ebenda S. 392; v. Mangoldt, Bonner Grundgesetz Art. 110 Erl.4). Als solcher unterliegt das Haushaltsgesetz grundsätzlich nicht der Nachprüfung durch die Gerichte; insbesondere ist es den Gerichten versagt, die Zweckmässigkeit der in dem staatsgestaltenden Haushaltsgesetz getroffenen Entscheidungen zu verneinen. Umgekehrt binden die Entscheidungen des Haushaltsgesetzes aber auch die Gerichte nicht. Ansprüche, die rechtlich begründet sind, für deren Erfüllung das Haushaltsgesetz jedoch die Mittel nicht bereitstellt, haben die Gerichte ohne Rücksicht auf die im Haushaltsgesetz getroffene Entscheidung durch ihren Spruch anzuerkennen.

3. Diese Erstreckung des im KSchG gewährten Kündigungsschutzes auch auf die Behördenbediensteten der Länder ist auch mit dem Grundgesetz vereinbar. Denn der Kündigungsschutz der Arbeitnehmer auch bei den Behörden der Länder gehört zu dem allgemeinen Arbeitsrecht, auf das sich nach Art.74 Nr.12 GG die konkurrierende Gesetzgebung des Bundes erstreckt, und nicht zu den Rechtsverhältnissen der im öffentlichen Dienste der Länder, Gemeinden und anderen Körperschaften des öffentlichen Rechts stehenden Personen, über die der Bund nach Art.75 Nr.1 GG lediglich Rahmenvorschriften (BVerfGE 4,115) erlassen darf.

In diesem Zusammenhang braucht die Frage, ob Art.75 Nr.1 GG sich nur auf die Beamten beschränkt und die nichtbeamteten Behördenbediensteten nicht mit umfasst, nicht endgültig entschieden zu werden. Denn auch wenn man die Geltung des Art.75 Nr.1 GG auf die Arbeitnehmer ausdehnt (so die Bundesregierung in Begründung zum Entwurf eines Ersten Rahmengesetzes zur Vereinheitlichung des Beamtenrechts, Bundesratsdrucksache Nr.100/55, Seite 32 und 33; Entscheidung des Bayerischen Verfassungsgerichtshofs vom 21.11.49 - VGHE 65, 2. Teil, S. 160; Ipsen RdA 54, 81; Schnorr RdA 55, 172; Wacke,

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS
Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Neues Beamtentum S. 167; Bochalli, PersVG § 82 Erl.1; Neis, Zeitschrift für Beamtenrecht 54, S.43), so ändert dies an der konkurrierenden Zuständigkeit des Bundes jedenfalls für den allgemeinen Kündigungsschutz der Behördenbediensteten der Länder nichts.

In Art.74 Nr.12 GG gibt das Grundgesetz dem Bund die konkurrierende Zuständigkeit für die Gesetzgebung auf dem Gebiete des gesamten Arbeitsrechts ohne jede Einschränkung. Umgekehrt fasst das Grundgesetz in Art.75 Nr.1 den gesamten öffentlichen Dienst, der - wie hier unterstellt wird- auch aus den nichtbeamteten Arbeitnehmern der Länder, Gemeinden usw. besteht, zusammen und schränkt die Zuständigkeit des Bundes für die gesetzliche Regelung der Rechtsverhältnisse der im öffentlichen Dienst stehenden Arbeitnehmer auf den Erlass von Rahmenvorschriften ein. Dieser Widerspruch ist jedoch nur ein scheinbarer.

Die Verfassung bildet eine innere Einheit. Jede einzelne Verfassungsbestimmung ist nicht isoliert für sich auszulegen, vielmehr sind aus dem Gesamtinhalt der Verfassung Grundsätze und Grundentscheidungen abzuleiten, die ihr vorausliegen (BVerfGE 1, 227). Dieser Gesichtspunkt muss auch das Verhältnis des Art.75 Nr.1 GG zu Art.74 Nr.12 GG bestimmen. Die Rechtsverhältnisse der nichtbeamteten Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes richten sich ihrem Wesen nach grundsätzlich nach dem allgemeinen Arbeitsrecht; insoweit ist die konkurrierende Gesetzgebungszuständigkeit des Bundes nach Art.74 Nr.12 GG begründet. In mancher Hinsicht dagegen, z.B. hinsichtlich der Dienststunden, der Nebentätigkeit, des Bekenntnisses zur demokratischen Staatsordnung, der eidlichen Verpflichtung, der Pflicht zur Verschwiegenheit, der Betriebsverfassung neigen die Rechtsverhältnisse der im öffentlichen Dienst tätigen, nichtbeamteten Arbeitnehmer zu denen der Beamten; dies hat auch in § 191 BBG einen gewissen Ausdruck gefunden. Offenbar nur für diesen engen Teilbereich, den die nichtbeamteten Behördenbediensteten mit den Beamten gemeinsam haben, will Art.75 Nr.1 GG, wenn er überhaupt die nichtbeamteten Behördenbediensteten mit umfasst, die Gesetzgebung des Bundes

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

auf die Rahmengesetzgebung beschränken und den Ländern einen grösseren Spielraum lassen (wie hier Schnorr RdA 55, 172). Zu diesem der Rahmengesetzgebung des Bundes vorbehaltenen Teilbereich gehört aber jedenfalls der allgemeine Kündigungsschutz nicht, auch soweit er - wie ja auch jedes andere arbeitsrechtliche Gesetz - letzt= lich der Durchführung haushaltsrechtlicher Maßnahmen Schranken setzt.

III.

Das Haushaltsgesetz steht demnach nicht über dem Kündigungsschutzgesetz, sondern kann seine Wirkungen immer nur im Rahmen des Kündigungsschutzgesetzes äus- sern. Nur soweit die im Haushaltsgesetz getroffenen Entscheidungen von einer Art sind, die auch nach dem Kündigungsschutzgesetz die Unangreifbarkeit der Kündi- gung eines Arbeitsvertrags begründen, können sie zur Rechtfertigung einer Kündigung herangezogen werden. Eine vom Haushaltsgesetz angeordnete Ausgabenkürzung kann daher nur unter den Voraussetzungen des § 1 Abs.2 KSchG eine Kündigung sozial rechtfertigen; d.h. zur Wirksamkeit der Kündigung - die personenbedingte Kün- digung bleibt hier ausser Betracht - ist auch hier erforderlich, dass die Kündigung durch dringende be- triebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betriebe entgegenstehen, bedingt ist.

Unter diesem Gesichtspunkt hat der Grosse Senat die ihm vom Dritten Senat vorgelegte Frage sinngemäss so be- antwortet, wie es ihm für die Entscheidung der anhängigen Rechtsstreite und für die Fortbildung des Rechts und die Sicherung einer einheitlichen Rechtsprechung erforderlich erschien, und dabei folgende Unterscheidungen gebildet.

1) Streicht der Haushaltsplan bestimmte, nach sach- lichen Merkmalen bezeichnete Stellen für Dienststellen oder Betriebe, so hat er damit zum Ausdruck gebracht, dass die gestrichenen Stellen als solche für die ein- zelne Dienststelle oder den einzelnen Betrieb entbehrlich

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

sind. Der Gesetzgeber des Haushalts hat sich selbst mit den Verhältnissen gerade der betr. Verwaltung befasst und festgelegt, dass dort bestimmte Arbeitsstellen nicht mehr bestehen sollen. Diese Entscheidung des für die Staatsführung verantwortlichen Parlaments kann von den Gerichten nicht nachgeprüft werden; sie ist vielmehr als gegeben hinzunehmen. Die konkrete Durchführung der Maßnahme, d.h. die Lösung des Arbeitsverhältnisses des gegenwärtigen Inhabers der gestrichenen Arbeitsstelle ist an die Einhaltung der bestehenden rechtlichen und vertraglichen Bestimmungen gebunden. Für die Frage des Kündigungsschutzes nach dem KSchG hat aber die haushaltsrechtliche Streichung der bestimmten Arbeitsstelle ~~in~~ die besondere rechtliche Bedeutung, dass damit in dem konkreten Fall für die Verwaltung bindend, ein dringendes betriebliches Erfordernis zur Kündigung im Sinne des § 1 Abs.2 KSchG festgestellt ist. Die Stelle ist gestrichen worden. Daher ist die zur Durchführung erforderliche Kündigung des gegenwärtigen Stelleninhabers rechtswirksam, da ein dringendes betriebliches Erfordernis der Weiterbeschäftigung dieses Arbeitnehmers in dieser Verwaltung (in diesem Betriebe) entgegensteht.

2) Anders ist aber die Rechtslage, wenn der Haushaltsplan - wie hier der des Landes Schleswig-Holstein für das Rechnungsjahr 1954 - für Dienststellen oder Betriebe nur allgemein Einsparungen anordnet, aber davon absieht, genau bestimmte, nach sachlichen Merkmalen bezeichnete Stellen als wegfallend zu bezeichnen. Eine solche allgemeine Anordnung, die weder die Möglichkeit der Streichung eines bestimmten Arbeitspostens in einer bestimmten Verwaltung geprüft noch sie angeordnet hat, kann überhaupt nicht ohne weiteres schematisch ausgeführt werden. Vielmehr kann die den Haushaltsplan ausführende Verwaltung dem wahren Wesen und Sinn einer solchen allgemeinen Einsparungsanordnung nur in der Weise Rechnung tragen, dass sie innerhalb der einzelnen Behörde oder des einzelnen Betriebes erst einmal die organisatorischen Massnahmen ergreift, die Arbeits-

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

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

stellen in Fortfall bringen und danach Kündigungen rechtfertigen.

Sieht die Verwaltung von solchen Massnahmen ab und entlässt sie schematisch ohne Rücksicht auf die Bedürfnisse der einzelnen Behörde oder des einzelnen Betriebes Arbeitnehmer, nur um äusserlich und zahlenmässig die vom Haushaltsgesetz gewünschte Einsparung zu erzielen, so setzt sie sich über die vorgehenden Normen des KSchG hinweg, was ihr verwehrt ist. Denn niemals kann die schematische prozentuale Haushaltskürzung allein für einen bestimmten Arbeitnehmer die Kündigung sozial rechtfertigen. Diese Kürzung besagt nichts darüber, dass im konkreten Fall ein dringendes betriebliches Erfordernis gerade für diese Kündigung gegeben sei. Denn das Kündigungsschutzgesetz stellt es auf die Verhältnisse der einzelnen Verwaltung oder des einzelnen Betriebes ab, in dem der Arbeitnehmer, dem gekündigt wird, beschäftigt ist (Hueck, KSchG 3. Aufl. § 1 Erl.36; Herschel-Steinmann KSchG 3. Aufl. § 1 Erl.41). Man kann auch nicht einwenden, dass überragende öffentliche Interessen zu einer anderen Entscheidung zwingen mussten. Auch der Staat ist im Rechtsstaat an die Gesetze gebunden. Muss er einsparen, so sollte er den allerdings mühevolleren zu 1 bezeichneten Weg gehen. Kürzt er einfach schematisch, so fordert die Bindung an das materielle Kündigungsschutzrecht, dass die Behörde in der einzelnen Verwaltung oder dem einzelnen Betrieb durch betriebliche Massnahmen oder durch Nachweis des Vorliegens bestimmter betrieblicher Gegebenheiten "dringende betriebliche Erfordernisse" dartut, die der Weiterbeschäftigung dieses Arbeitnehmers in dieser Verwaltung (diesem Betrieb) entgegenstehen.

3) Daher werden vom Haushaltsplan angeordnete allgemeine schematische Sparmassnahmen regelmässig ihrem wahren Wesen und Sinn entsprechend in der Weise durchgeführt werden können, dass die den Haushaltsplan ausführende Verwaltung die Zweckmässigkeit ihrer Verwaltungsorganisation nachprüft und innerhalb der einzelnen Behörde oder des einzelnen Betriebes organisatorische

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

rationelle Massnahmen ergreift, die Arbeitsposten entbehrlich machen. Ein solcher Haushaltsplan wird soweit - unter den Aspekten des KSchG - als Aufforderung an die Verwaltung wirken müssen, solche Nachprüfungen durchzuführen und Einsparungsmöglichkeiten zu ersinnen und zu verwirklichen. So können u.U. die Aufgaben der einzelnen Behörde oder des einzelnen Betriebes eingeschränkt und auf diese Weise Arbeitsposten entbehrlich gemacht werden. Bei gleichbleibenden Aufgaben können die Arbeitskräfte zweckmässiger (rationeller) als bisher eingeteilt werden; mit weniger Arbeitskräften wird dann der gleiche Arbeitserfolg erreicht werden, den die bisher zahlreicheren Arbeitskräfte herbeigeführt haben. Etwaige, gerade in Dienststellen und Betrieben der öffentlichen Hand mögliche Unterbeschäftigungen können ausfindig gemacht und beseitigt werden.

Organisatorische Massnahmen solcher und ähnlicher Art, die die vom Haushaltsplan geforderten allgemeinen Einsparungen ermöglichen sollen, sind schon durch das Erfordernis einer sparsamen Verwaltung der Haushaltsmittel (§ 26 RHO), also auch ohne die besondere Einsparungsanordnung des Haushaltsplanes, erst recht aber auf Grund einer solchen Einsparungsanordnung geboten. Weder die Notwendigkeit noch die Zweckmässigkeit solcher Massnahmen unterliegt der richterlichen Nachprüfung. Die Kündigung von Arbeitnehmern, die durch die ergriffenen organisatorischen Massnahmen nunmehr wirklich entbehrlich werden, ist dann durch ein dringendes betriebliches Erfordernis im Sinne des § 1 Abs.2 KSchG gerechtfertigt.

Sollten allerdings die erwähnten Massnahmen des Aufgabenabbaues, der Rationalisierung der Verwaltung und des Betriebes, der zweckmässigeren Arbeitsverteilung ausnahmsweise nicht durchzuführen oder schon früher durchgeführt oder schlechterdings nicht zu verantworten oder schliesslich aus Rechtsgründen im Hinblick auf die Erfordernisse der Fürsorgepflicht oder des Arbeitszeitschutzes unmöglich sein, so mag der vom Haushaltsgesetz gewollte Personalabbau

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

trotzdem - auf Kosten der Promptheit und Exaktheit der Aufgabenerledigung - durchgeführt werden, z.B. durch Vereinbarung des Ausscheidens von Arbeitskräften. Wird aber in solchem Falle der Weg der Kündigung gewählt, so liegt kein dringendes betriebliches Erfordernis zur Kündigung im Sinne des § 1 Abs.2 KSchG vor.

4) Der in § 1 Abs.3 KSchG aufgestellte Grundsatz, dass im Falle eines betriebsbedingten Personalabbaues bei der Auswahl der zu Entlassenden soziale Gesichtspunkte zu berücksichtigen sind, wird durch die Kündigungsmöglichkeiten, wie sie zuvor erörtert sind, nicht eingeschränkt; denn auch diese Kündigungsmöglichkeiten finden als betriebsbedingte ihre Rechtfertigung nur in § 1 Abs.2 KSchG. Der einzelne Behördenbedienstete, dem gekündigt ist, kann daher, auch wenn nach dem Erörterten ein Personalabbau gerechtfertigt ist, seine Kündigungsschutzklage darauf stützen, dass die kündigende Behörde soziale Gesichtspunkte verkannt habe, als sie gerade ihn zur Entlassung ausgewählt habe.

gez. Nipperdey Dr. Müller Für den inzwischen ausgeschiedenen Bundesrichter Denecke
Nipperdey

Dr. Berger Dr. König Dr. Poelmann

Siebrecht Dr. Reinecke E.Bührig K. Debus.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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