

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

Gesetz: § 1 Abs. 2 KSchG 1969

Leitsatz:

Das Ausbringen eines Kw-Vermerks an einer Personalstelle in einem Haushaltsplan stellt jedenfalls dann kein dringendes betriebliches Erfordernis für eine Kündigung gem. § 1 Abs. 2 KSchG dar, wenn eine bestimmte oder bestimm-bare Frist für den Wegfall der Stelle nicht angegeben wird.

Aktenzeichen: 4 AZR 84/77

Urteil des BAG vom 6. September 1978 LAG Schleswig-Holstein



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 84/77

2 Sa 554/76 Schleswig-Holstein

Verkündet am
6. September 1978

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

URTEIL

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 6. September 1978 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller und Dr. Jobs sowie die ehrenamtlichen Richter Rudolf und Brocksiepe für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 16. Dezember 1976 - 2 Sa 554/76 - wird auf Kosten des Beklagten zurückgewiesen.

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 Kläger ist seit 1. Februar 1973 bei dem Beklagten als Gesundheitsingenieur angestellt. Im Stellenplan des Beklagten für das Haushaltsjahr 1976 wurde die Planstelle des Klägers mit einem Kw-Vermerk versehen. Der Kreisausschuß beschloß deswegen am 7. April 1976, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fristgemäß aufzukündigen. Diesen Beschluß bestätigte der Kreistag am 5. Mai 1976. Mit Schreiben vom 13. Mai 1976 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis fristgemäß zum 30. Juni 1976.

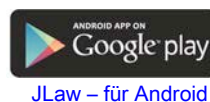
Der Kläger hält diese Kündigung nicht für sozial gerechtfertigt, weil seine Stelle ausweislich des Stellenplans nicht gestrichen, sondern lediglich mit einem Kw-Vermerk ohne Angabe des Zeitpunktes des Wegfalls versehen worden sei. Demgemäß hat der Kläger beantragt festzustellen, daß durch die Kündigung vom 13. Mai zum 30. Juni 1976 sein Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst worden ist. Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt und vorgetragen, die Kündigung sei wegen der finanziellen Lage des Beklagten erforderlich. Eine erhebliche Deckungslücke im Haushalt habe zu einschneidenden Maßnahmen auf zahlreichen Verwaltungsgebieten geführt. Durch den Kw-Vermerk habe der Kreistag eindeutig seine Vorstellung zum Ausdruck gebracht, die Stelle des Klägers fortfallen zu lassen. Die Entscheidung, aus wirtschaftlichen Gründen einen Abbau freiwillig übernommener Leistungen vorzunehmen, unterliege nicht gerichtlicher Beurteilung.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Mit der Revision verfolgt der Beklagte seinen Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger beantragt Zurückweisung der Revision.

- 3 -



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



- 3 -

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, daß die Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers zum 30. Juni 1976 nicht durch ein dringendes betriebliches Erfordernis gemäß § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG bedingt ist.

Es hat dazu ausgeführt, die Planstelle des Klägers sei im Haushaltsplan des Beklagten für das Jahr 1976 nicht gestrichen, sondern lediglich mit einem sogenannten Kw-Vermerk (künftig wegfallend) versehen worden, ohne daß jedoch der Zeitpunkt des Wegfalls genannt worden sei. Im übrigen begründe die Tatsache, daß der Haushaltsplan 1976 eine Deckungslücke aufweise und die Erwägung, daß rigoros gespart werden müsse, für sich allein noch kein dringendes betriebliches Erfordernis im gesetzlichen Sinne.

Diese Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist in der Revisionsinstanz nur begrenzt nachprüfbar. Bei der Frage der Sozialwidrigkeit einer Kündigung handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs, die der Nachprüfung durch das Revisionsgericht grundsätzlich nur dahingehend unterliegt, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt ist oder ob bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und bei der Interessenabwägung alle wesentlichen Umstände berücksichtigt worden sind (ständige Rechtsprechung: BAG 1, 99 = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG; BAG 1, 117 = AP Nr. 6 zu § 1 KSchG; AP Nr. 71 zu § 1 KSchG; AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung). Unter diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab ist davon auszugehen, daß das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff des dringenden betrieblichen Erfordernisses gemäß § 1 Abs. 2 KSchG richtig angewandt hat.

- 4 -



- 4 -

Zutreffend ist zunächst der Ausgangspunkt der Revision, daß bei Streichung einer bestimmten Personalstelle in einem Haushaltsplan aufgrund eines Beschlusses des zuständigen Gremiums davon auszugehen ist, daß diese konkrete Stelle entbehrlich ist und deshalb nicht mehr bestehen soll. Allerdings ist die Durchführung des Beschlusses, nämlich die Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Stelleninhabers, nur im Rahmen und unter Beachtung der bestehenden gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen möglich; insoweit ist die Durchführung der Entscheidung von den Gerichten für Arbeitssachen und ihre Wirksamkeit im Einzelfall voll nachzuprüfen (vgl. Urteil des Senats vom 3. Mai 1978 - 4 AZR 698/76 - [demnächst] AP Nr. 5 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Ein dringendes betriebliches Erfordernis ist aber dann anzunehmen, wenn im öffentlichen Dienst durch den Haushaltsplan bestimmte, nach sachlichen Merkmalen bezeichnete Stellen gestrichen oder im Zuge allgemeiner Einsparungsmaßnahmen organisatorische Maßnahmen getroffen werden, die dazu führen, daß bestimmte Stellen entfallen (vgl. BAG [GS] 3, 245 = AP Nr. 20 zu § 1 KSchG; BAG AP Nr. 27 und 31 zu § 1 KSchG; BAG AP Nr. 5 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung; BAG AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung; zuletzt Urteil des Senats vom 3. Mai 1978, aaO).

Das Ausbringen eines Kw-Vermerks im Haushaltsplan ohne genaue Angabe des Zeitpunkts des Wegfalls der Planstelle erfüllt diese Voraussetzungen jedoch nicht. Kw-Vermerke müssen im Haushaltsplan bei Personalstellen ausgebracht werden, soweit die Stellen in den folgenden Haushaltsjahren voraussichtlich nicht mehr benötigt werden (vgl. v. Köckritz-Ermisch-Maatz, Bundeshaushaltsordnung (BHO) Kommentar, Anm. 2 zu § 21 BHO). Die Wirkung der Kw-Vermerke besteht darin, daß über Ausgaben und Stellen, die der Haushaltsplan als künftig wegfallend bezeichnet, von dem Zeitpunkt an, mit dem die im

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



- 5 -

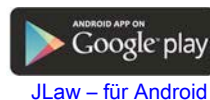
Haushaltsplan bezeichnete Voraussetzung für den Wegfall erfüllt ist, nicht mehr verfügt werden darf (vgl. v. Köckritz-Ermisch-Maatz, aaO, Anm. 2 zu § 47 BHO). Die Verordnung des Landes Schleswig-Holstein über Stellenpläne in Gemeinden (Stellenplanverordnung - StPlVO) vom 22. Januar 1973, die nach einem Runderlaß des Innenministeriums vom 30. März 1973 (abgedruckt in: Amtsblatt für Schleswig-Holstein 1973 S. 283) auch für die Kreise gilt, sieht daher unter § 3 Abs. 2 vor, daß Stellen, die nicht mehr benötigt werden, unter Angabe eines bestimmten Zeitpunktes als künftig wegfallend zu bezeichnen sind. Der Termin des Wegfalls ist dann deutlich, wenn mit dem Kw-Vermerk zugleich eine bestimmte oder bestimmbare Frist für den Wegfall bezeichnet ist. Anders verhält es sich dagegen, wenn - wie vorliegend - der Kw-Vermerk keinerlei Angaben über die zeitliche und sachliche Bedingung enthält. Damit wird der Zeitpunkt des Wegfalls offengehalten. Insoweit stellt also ein Kw-Vermerk ohne nähere Angaben nur einen "Merkposten" für die nächste Haushaltsverhandlung dar (vgl. v. Köckritz-Ermisch-Maatz, aaO, Anm. 2 zu § 47 BHO; Helmert, Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesen, § 13). Bei dieser Rechtslage kommt das Ausbringen eines derartigen Kw-Vermerks wegen allgemeiner Einsparungsmaßnahmen weder einer Stellenstreichung gleich noch führt diese Maßnahme dann mit Sicherheit dazu, daß eine bestimmte Stelle entfällt, da der Kw-Vermerk auch wieder aufgehoben werden kann. Jedenfalls ist die Dringlichkeit eines betrieblichen Erfordernisses mangels des genauen Zeitpunkts für einen etwaigen Wegfall nicht gegeben, so daß auf eine derartige organisatorische Maßnahme die Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG nicht gestützt werden kann.

Unter diesen Umständen ist es entgegen der Auffassung der Revision auch nicht entscheidend, daß der Kreistag die vom Kreisausschuß ausgesprochene Kündigung bestä-

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

tigt hat. Selbst wenn damit der Wille zum Ausdruck gebracht worden sein sollte, die Stelle wegfallen zu lassen, wäre jedenfalls die Dringlichkeit dieses betrieblichen Erfordernisses mangels genauen Wegfallzeitpunktes aus den dargelegten Gründen zu verneinen. Das Landesarbeitsgericht hat schließlich auch zutreffend angenommen, daß die Kündigung nicht auf Sparmaßnahmen bei der Beklagten gestützt werden kann. Eine allgemeine Haushaltskürzung besagt nämlich nichts darüber, ob im konkreten Fall ein dringendes betriebliches Erfordernis gerade für diese Kündigung vorliegt (vgl. BAG [GS] aaO).

Die Revision war demzufolge zurückzuweisen. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

gez.: Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Jobs

Oskar Rudolf

Brocksiepe



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)