

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

---

Gesetz:      Saarland UniversitätsG vom 7. Juli 1971 (ABl. S. 506), § 12 Abs. 4, § 10 Abs. 2, § 84 Abs. 2; Gesetz zur Neugliederung der Gemeinden und Landkreise des Saarlandes vom 19. Dezember 1973 (ABl. S. 852) § 65 Abs. 2; VO über die Organisation der Staatl. Hochbauämter vom 19. September 1972 (ABl. S. 486); BeamtenrechtsrahmenG §§ 128, 129; BeamtenrechtsänderungsG vom 30. Juni 1933 (RGBl. I, 433) § 30; BAT § 12 Abs. 1, § 53 Abs. 3, § 55 Abs. 2; Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 29. Oktober 1971, §§ 2, 4 Abs. 1 bis 3; BGB §§ 613 a, 419

- Leitsätze:      1. Wenn die Aufgabe, Baumaßnahmen im Universitätsbereich durchzuführen, durch Gesetz von der Saarländischen Universität (Körperschaft des öffentlichen Rechts) auf das Saarland übertragen wird, hat das nicht zur Folge, daß die Arbeitsverhältnisse der im Baureferat beschäftigten Universitätsangestellten kraft Gesetzes gegen ihren Willen auf das Land übergehen.
2. Auch aus dem Tarifrecht läßt sich nichts für einen automatischen Übergang des Arbeitsverhältnisses herleiten. § 12 Abs. 1 BAT berechtigt den Arbeitgeber nicht, einen Angestellten zu einem neuen Dienstherrn zu versetzen. Ob der Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte auf Fälle des gesetzlichen Aufgabenübergangs anzuwenden ist, bleibt offen. Auch nach diesem Tarifvertrag setzt der Übergang des Arbeitsverhältnisses auf einen anderen Arbeitgeber die Zustimmung des Arbeitnehmers voraus.

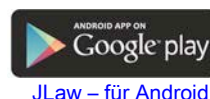
Aktenzeichen: 5 AZR 616/74

Urteil des BAG vom 18. Februar 1976

LAG      Saarland



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 616/74

2 Sa 35/73 Saarland

Im Namen des Volkes!

Verkündet  
am 18. Februar 1976

## URTEIL

gez. Schartel,  
Angestellter  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

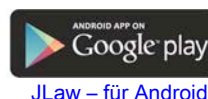
In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. Februar 1976 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Heither sowie die ehrenamtlichen Richter Röglin und Liebsch für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Saarland vom 9. Oktober 1974 - 2 Sa 35/73 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

V o n   R e c h t s   w e g e n !



- 2 -

### Tatbestand:

Der am 29. Juli 1924 geborene Kläger ist Architekt. Er ist seit Juli 1957 bei der beklagten Universität in deren Neubaureferat beschäftigt. Seit dem 30. März 1971 gehört er dem Personalrat an und ist seit dem 23. März 1972 dessen stellvertretender Vorsitzender. Die Beklagte ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts (§ 10 Abs. 2 des Saarländischen Universitätsgesetzes [SUG] vom 7. Juli 1971 [ABl. S. 506]).

Beide Parteien sind tarifgebunden. Nach einem Tarifvertrag vom 22. April 1960, abgeschlossen zwischen der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Bezirksverwaltung Saar und der Universität des Saarlandes, gelten die für Tarifangestellte des Saarlandes vereinbarten Tarifbestimmungen entsprechend.

Durch § 12 Abs. 4 des bereits erwähnten SUG wurde der Universität die Aufgabe, Baumaßnahmen selbständig durchzuführen, die sie bis dahin selbständig wahrgenommen hatte, entzogen und dem Saarland übertragen. Diese richtete durch Verordnung vom 19. September 1972 (ABl. S. 486) ein staatliches Hochbauamt für Hochschul- und Klinikbau in Saarbrücken ein.

Nach der Verabschiedung des Saarländischen Universitätsgesetzes brachte der Kläger mit Schreiben vom 19. Juli 1971 der Beklagten gegenüber zum Ausdruck, daß er nicht gewillt sei, bei der Ausgliederung des Neubaureferates aus den Diensten der Beklagten auszuscheiden. Mitte des Jahres 1972 faßten Bedienstete der Universität, die im Neubaureferat beschäftigt waren, eine Resolution, in der sie u.a. forderten:

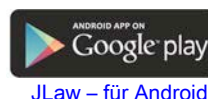
"Die Unterzeichner, Bedienstete der Universität des Saarlandes im Neubaureferat ... sind der Ansicht, daß bei einer Umwandlung in jedem Fall die sozialen Besitzstände gewahrt werden müssen. Die Bediensteten machen deshalb

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

- 3 -



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



- 3 -

ihr Einverständnis von der Zusage folgender Punkte abhängig:

1. ...
2. Die von den Betroffenen zur Zeit ausgeübten Tätigkeiten dürfen keine nachteilige Veränderungen erfahren.
3. ...
4. Gegen seinen Willen darf keiner der Betroffenen zu einer anderen Dienststelle des Landes versetzt bzw. bei Weigerung gekündigt werden ...  
Da sie [die Bediensteten] außerdem der besonderen Mitbestimmungsrechte, die nur innerhalb der Universität bestehen, verlustig gehen, sehen sie in einer vertraglichen Zusage dieses Punktes einen gerechten Ausgleich.
5. Die angefallene Beschäftigungszeit bei der Universität muß bei der neuen Dienststelle angerechnet werden.
6. Gegenüber den Bediensteten der Universität muß Gleichberechtigung bei Inanspruchnahme sozialer Einrichtungen bestehen, wie z.B.: Mensa, Universitätskindergarten, Großhandelseinkauf durch das Wirtschaftsamt, Parkraum, Universitätsbibliothek etc.
7. Die von der Universität eingegangene Zustimmung für Weiterbildung und Studium muß vom neuen Arbeitgeber übernommen werden.

... "

Daraufhin fand am 7. Juli 1972 eine Besprechung statt, an der für die Universität deren Rektor, ferner ein Vertreter der Obersten Landesbaubehörde, der Vorstand des Personalrates und die Bediensteten des Neubaureferates teilnah-

- 4 -



- 4 -

men. Das Ergebnis dieser Besprechung wurde in einem Protokoll wie folgt festgehalten:

"...

Beim Übergang werden alle sozialen Besitzstände der Bediensteten gewahrt. Das Land tritt anstelle der Universität in die vorhandenen Verträge ein bzw. wird neuer Dienstherr (Identität der Arbeitsverhältnisse).

Im einzelnen wird von der Universität zugesagt, bzw. zugesagt sich nachdrücklich für folgendes einzusetzen:

1. Die bisher ausgeübten Tätigkeiten werden keine nachteiligen Änderungen erfahren.
2. ...
3. Versetzungen innerhalb des Landesdienstes sollen nur vorgenommen werden, wenn zwingende dienstliche Gründe vorliegen. Als solcher wird z. B. angesehen, eine Verminderung des Bauvolumens bei der Hochschule des Saarlandes.
4. Die Beschäftigungszeit bei der Universität wird so behandelt, als sei sie beim Land verbracht.
5. Die Bediensteten erfahren Gleichbehandlung mit den Bediensteten der Universität bei der Inanspruchnahme sozialer Einrichtungen der, bzw. an der Universität (z. B. Kantine, Kindergarten, Großeinkauf, Parkraum, Benutzung der Univ.-Bibliothek etc.).
6. Die von der Universität erteilten Genehmigungen für Weiterbildungsmaßnahmen und Studium gelten weiter.
7. Das Neubaureferat bleibt auch als Hochschulbauamt im Baumuster untergebracht, vorausgesetzt, daß sich bei der vom Bundesrechnungshof monierten Abrechnungsfraße keine Schwierigkeiten ergeben.

- 5 -



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



- 5 -

Der Rektor erklärt, daß er auch als gewesener Dienstherr sich für berechnigte Anliegen des Personals einsetzen werde."

Der Kläger bat mit Schreiben vom 5. September 1972 um die Bestätigung, daß sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten über den 1. Oktober 1972 hinaus fortbestehe. Die Beklagte erwiderte mit Schreiben vom 7. September 1972, daß das Arbeitsverhältnis als solches fortbestehe, ab 1. Oktober allerdings nicht mehr mit der Universität sondern mit dem Land. Das Arbeitsverhältnis gehe kraft Gesetzes über.

Der Kläger, der am 1. Oktober 1972 die neue Stelle beim Saarland unter Vorbehalt angetreten hat, hat zuletzt beantragt,

festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten über den 30. September 1972 hinaus fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

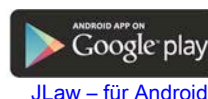
Sie hat die Auffassung vertreten, das Arbeitsverhältnis sei kraft Gesetzes auf das Saarland übergegangen. Der Kläger habe diesem Übergang auch zugestimmt; in der Besprechung vom 7. Juli 1972 sei den betroffenen Bediensteten die Erfüllung ihrer Forderungen zugesagt worden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung der Beklagten ist ohne Erfolg geblieben. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Klagabweisung weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bitet.

- 6 -



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



- 6 -

Entscheidungsgründe:

Das zwischen den Parteien begründete Arbeitsverhältnis ist weder kraft Gesetzes noch durch Vereinbarung zwischen den Beteiligten auf das Saarland als neuen Arbeitgeber übergegangen. Auch tarifliche Bestimmungen ordnen keinen Übergang an. Andere Endigungsgründe kommen nicht in Betracht. Insbesondere hat die Beklagte auf eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses bewußt verzichtet.

I. Der Kläger ist nach § 84 Abs. 2 SUG Angestellter der Beklagten; ein Übertritt in die Dienste des Saarlandes bedeutet deshalb einen Wechsel des Dienstherrn. Eine gesetzliche Grundlage dafür ist nicht ersichtlich.

1. Das Saarländische Universitätsgesetz enthält keine Bestimmungen über die Arbeitsverhältnisse der Bediensteten, die bis zum Inkrafttreten des neuen Universitätsgesetzes im Neubaureferat der Beklagten beschäftigt waren. Gesetzlich geregelt ist nur der Übergang der Aufgaben von der Universität auf das Saarland, nicht aber der Übergang von Arbeitsverhältnissen.

Allein der Übergang von Aufgaben einer Körperschaft auf eine andere Körperschaft berührt jedoch den Bestand des Arbeitsverhältnisses nicht. Das Institut der Funktionsnachfolge führt – soweit es überhaupt anzuerkennen ist – nur zu einer Haftung des Funktionsnachfolgers für Verbindlichkeiten seines Vorgängers, nicht zu einem Übergang von Arbeitsverhältnissen kraft Gesetzes (vgl. die zu AP Nr. 1 – 3 zu § 419 BGB Funktionsnachfolge veröffentlichten Entscheidungen des BAG). Im übrigen hat der Gesetzgeber insbesondere aus Anlaß einer Neugliederung der staatlichen Verwaltung in zahlreichen Fällen eine Verpflichtung zur Übernahme von Bediensteten ausdrücklich angeordnet, was überflüssig wäre, wenn der Übergang allein aus der Übertragung der Aufgaben folgte (vgl. z. B. § 65 des Saarländischen Gesetzes

- 7 -



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



- 7 -

Nr. 986 zur Neugliederung der Gemeinden und Landkreise des Saarlandes vom 19. Dezember 1973 [ABl. S. 852]; ebenso die den Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts BAG 1, 281 = AP Nr. 1 zu § 18 BundVersAnstG f. Angest. und AP Nr. 16 zu Art. 12 GG zugrunde liegenden Sachverhalte sowie die in der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts BVerfGE 17, 172 [183 ff.] = AP Nr. 2 zu Art. 28 GG [zu II 1 b der Gründe] erwähnten gesetzlichen Regelungen).

2. Auch wenn man mit der Beklagten die beamtenrechtlichen Vorschriften auf das Arbeitsverhältnis des Klägers entsprechend anwenden wollte, könnte das nicht zu einem automatischen Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf das Saarland führen.

a) Die Rechtsstellung der Beamten bei Auflösung oder Umbildung von Behörden oder von Körperschaften des öffentlichen Rechts ist in den §§ 128 - 133 Beamtenrechtsrahmengesetz (BRRG) in der Fassung vom 17. Juli 1971 (BGBl. I, 1026) geregelt. Diese Bestimmungen gelten einheitlich und unmittelbar für alle Beamten des Bundes und der Länder. Der Saarländische Gesetzgeber hat sie in das Saarländische Beamtengesetz (SBG) in der Fassung vom 1. September 1971 (ABl. S. 613) - unverändert - als §§ 35 - 40 übernommen.

Hier kommt - da die Universität nach wie vor als selbständige Körperschaft besteht - nur der Fall in Betracht, daß Aufgaben einer Körperschaft auf eine andere Körperschaft übergehen. Für diesen Fall bestimmt § 128 Abs. 4 BRRG = § 35 Abs. 4 SBG, daß in entsprechender Anwendung des § 128 Abs. 3 = § 35 Abs. 3 SBG die bei der abgebenden Körperschaft beschäftigten Beamten zu einem verhältnismäßigen Teil in den Dienst der aufnehmenden Körperschaft zu übernehmen sind. Diese Übernahme geschieht in der Weise, daß die aufnehmende Körperschaft eine Übernahmeverfügung erläßt. Mit ihr wird die Fort-

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

- 8 -



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 8 -

setzung des Beamtenverhältnisses mit dem neuen Dienstherrn angeordnet. Der Beamte ist verpflichtet, dieser Übernahme Folge zu leisten. Kommt er der Verpflichtung nicht nach, ist er zu entlassen (§ 129 Abs. 3 BRRG = § 36 Abs. 3 SBG). Die Regelung macht deutlich, daß gegen den Willen des Beamten das Beamtenverhältnis nicht übergehen kann. Die Weigerung des Beamten, das Beamtenverhältnis mit einem neuen Dienstherrn fortzusetzen, gibt nur einen besonderen Entlassungsgrund.

b) Wenn es schon für Beamte auf deren Einverständnis und Mitwirkung bei der Fortsetzung des Dienstverhältnisses beim neuen Dienstherrn ankommt, müßte bei entsprechender Anwendung dieser Bestimmungen auf Angestellte auch deren Widerspruch beachtlich sein. Ein Übergang des Arbeitsverhältnisses kraft Gesetzes in entsprechender Anwendung der beamtenrechtlichen Bestimmungen scheidet somit aus. Allenfalls ist zu prüfen, welche Möglichkeiten der Arbeitgeber bei einer unbegründeten Weigerung des Angestellten hat.

Unter diesen Umständen kann dahingestellt bleiben, ob § 30 des Beamtenrechtsänderungsgesetzes (BRÄG) vom 30. Juni 1933 (RGBl. I, 433) heute noch geltendes Recht ist. Nach dieser Bestimmung waren die Vorschriften der §§ 22 - 29 BRÄG, die sich ebenfalls mit der Rechtsstellung von Beamten bei einer Verwaltungsreform befaßten, entsprechend anzuwenden. Die beamtenrechtlichen Bestimmungen sind inzwischen durch die entsprechenden Bestimmungen des Beamtenrechtsrahmengesetzes abgelöst worden. Es spricht viel dafür, daß damit auch § 30 BRÄG gegenstandslos geworden ist (so z.B. Juncker-Barth, Beamtenrecht im Saarland, Band II, § 35 SBG Anm. 2; a.A. Bünger, Die Öffentliche Verwaltung 1969, 187 [188]). Aber auch wenn § 30 BRÄG noch fortgelten sollte, führt die entsprechende Anwendung der beamtenrechtlichen Bestimmungen - wie dargelegt - nicht zu einem Übergang des Arbeitsverhältnisses des Klägers kraft Gesetzes.

- 9 -



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



- 9 -

c) Aus demselben Grunde braucht auch nicht entschieden zu werden, ob es verfassungsrechtlich überhaupt zulässig ist, bei einer Änderung der Verwaltungsstruktur den Übergang von Arbeitsverhältnissen auch gegen den Willen der betreffenden Arbeitnehmer durch Gesetz anzuordnen (vgl. hierzu BAG 1, 281 [285] = AP Nr. 1 zu § 18 BundVersAnstG f. Angest. [zu IV der Gründe]; AP Nr. 16 zu Art. 12 GG [Bl. 1 R]; aber auch BVerfGE 17, 172 [187] = AP Nr. 2 zu Art. 28 GG [zu II 2 der Gründe] wonach bei Umbildung von Körperschaften des öffentlichen Rechts und bei Änderung der Aufgabenverteilung ein Wechsel des Dienstherrn auch ohne Zustimmung des Beamten angeordnet werden darf).

3. Eine entsprechende Anwendung des § 613 a BGB ist nicht möglich. Sie würde zudem ebenfalls nur dazu führen, daß der Widerspruch des Klägers beachtlich ist.

a) Der Senat teilt die Bedenken des Berufungsgerichts gegen eine entsprechende Anwendung dieser Bestimmung. Die gesetzlich angeordnete Umbildung von Körperschaften des öffentlichen Rechts ist mit dem Übergang eines Betriebsteiles durch Rechtsgeschäft nicht zu vergleichen. Anders als der private Arbeitgeber haben es Bund und Länder in der Hand, durch gesetzliche Bestimmungen den Übergang von Arbeitsverhältnissen der betroffenen Arbeitnehmer in den Grenzen des verfassungsrechtlich zulässigen unter Abwägung auch der berechtigten Interessen dieser Bediensteten anzuordnen, wenn sie Körperschaften des öffentlichen Rechts umbilden oder staatliche Aufgaben neu verteilen oder zusammenfassen wollen.

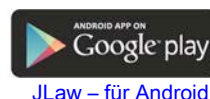
b) Jedenfalls kann das Arbeitsverhältnis auch nach § 613 a BGB zumindest dann nicht gegen den Widerspruch eines Arbeitnehmers übergehen, wenn nur ein Betriebsteil veräußert wird. Nichts anderes könnte – falls man § 613 a BGB auch auf die-

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

- 10 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 10 -

sen Fall anwenden wollte - gelten, wenn - wie hier - ein Teil der Aufgaben einer Körperschaft einer anderen Körperschaft übertragen wird. Dies hat das Landesarbeitsgericht unter Hinweis auf das Urteil des Senats vom 2. Oktober 1974 - 5 AZR 504/73 - im einzelnen ausgeführt ([demnächst] AP Nr. 1 zu § 613 a BGB - auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen).

II. Auch aus dem Tarifrecht läßt sich - entgegen der Ansicht der Revision - nichts für einen automatischen Übergang des Klägers in die Dienste des Landes herleiten, auch dann nicht, wenn man alle Bedenken gegen eine durch Tarifvertrag angeordnete Überleitung eines Arbeitsverhältnisses auf einen anderen Arbeitgeber zurückstellt (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Band II, Teil 1, 7. Aufl., § 15 III 3 a.E., S. 291).

1. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien sind die Bestimmungen des Bundesangestelltentarifvertrages anzuwenden. § 12 Abs. 1 BAT berechtigt den Arbeitgeber zwar, den Angestellten aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen zu versetzen oder abzuordnen. Diese Bestimmung rechtfertigt jedoch keine Anordnung, wonach das Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber fortgesetzt werden soll. Unter Versetzung ist - wie im Beamtenrecht - die Zuweisung einer für Dauer bestimmten Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses zu verstehen. Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle desselben Arbeitgebers oder eines anderen Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses (vgl. hierzu Clemens-Scheuring-Steingen, BAT, Stand Dezember 1975, § 12 Anm. 1). Der Angestellte kann danach nicht zu einem anderen Arbeitgeber versetzt werden. Ein Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber ist nur möglich, wenn das bisherige

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

- 11 -



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



- 11 -

Arbeitsverhältnis beendet und ein neues Arbeitsverhältnis mit dem weiteren Arbeitgeber begründet wird (Clemens-Scheuring-Steingen, aaO, § 12 Anm. 4). Eine Abordnung des Klägers war von der Beklagten nicht gewollt. Der Kläger sollte nicht nur vorübergehend bei einer anderen Dienststelle beschäftigt werden. Im übrigen wäre das Arbeitsverhältnis durch eine Abordnung auch nicht beendet worden.

2. Die Bestimmungen des Tarifvertrages über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 29. Oktober 1971 führen zu keinem anderen Ergebnis.

a) Es ist schon zweifelhaft, ob dieser Tarifvertrag überhaupt anwendbar ist. Er betrifft seinem Wortlaut nach nur die Fälle, in denen der Arbeitgeber des Angestellten die Rationalisierungsmaßnahme veranlaßt hat (§ 2 des Tarifvertrages). Die Universität als Arbeitgeber hat jedoch die Neugliederung der staatlichen Hochbauverwaltung nicht veranlaßt. Nach der bei Clemens-Scheuring-Steingen, BAT-Ergänzungsband (Teil VI zu § 2 des Tarifvertrages über den Rationalisierungsschutz für Angestellte, Anm. 2 e) wiedergegebenen Niederschrift über die Tarifverhandlungen sollen die Tarifvertragsparteien ausdrücklich festgelegt haben, daß die Abgabe von Verwaltungen, Verwaltungsteilen, Betrieben oder Betriebsteilen an andere Arbeitgeber als solche keine Rationalisierungsmaßnahme im Sinne des § 2 dieses Tarifvertrages ist. Für die von einer Umbildung von Körperschaften betroffenen Angestellten soll es somit beim allgemeinen Tarifrecht bleiben.

b) Die Anwendbarkeit dieses Tarifvertrages kann indessen offenbleiben, weil er den Arbeitgebern ebenfalls nicht das Recht gibt, einseitig und ohne Zustimmung des betroffenen Angestellten den Übergang des Arbeitsverhältnisses auf einen neuen Arbeitgeber anzuordnen. Vielmehr ist der Arbeitgeber, wenn eine Weiterbeschäftigung bei ihm - gegebenenfalls auch

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

- 12 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 12 -

nach einer Umschulung - nicht möglich ist, verpflichtet, sich um einen zumutbaren Arbeitsplatz bei einem anderen unter den BAT fallenden Arbeitgeber zu bemühen (§ 4 Abs. 1 dieses Tarifvertrages). Der Angestellte ist verpflichtet, diesen zumutbaren Arbeitsplatz anzunehmen (§ 4 Abs. 2 des Tarifvertrages). Für den Fall, daß der Angestellte einen ihm angebotenen Arbeitsplatz nicht annimmt, sieht der Tarifvertrag eine Kündigung vor (§ 4 Abs. 3), ein Ausweg, der allerdings für den Kläger nicht ohne weiteres in Betracht kommt, weil er nicht nur den besonderen Kündigungsschutz als Personalratsmitglied genießt, sondern auch nach Alter und Beschäftigungszeit im Juli 1972 zu den unkündbaren Angestellten im Sinne von § 53 Abs. 3 BAT gehörte. Nach allem steht auch diese tarifliche Regelung der Annahme entgegen, das Arbeitsverhältnis des Klägers könnte gegen dessen Willen auf das Saarland übergegangen sein.

III. Nach dem Gesetz wie nach Tarifrecht kommt somit eine Überleitung des Klägers in die Dienste des Landes nur mit seiner Zustimmung oder über eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht in Verbindung mit dem Angebot, ein Arbeitsverhältnis zum Saarland einzugehen. Der Senat ist sich des Konflikts bewußt, der zwischen den berechtigten Interessen der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes nach einer Verwaltungsvereinfachung und den Interessen der betroffenen Arbeitnehmer an der Aufrechterhaltung der arbeitsrechtlichen Beziehungen zu dem bisherigen Dienstherrn besteht. Scheiden alle Möglichkeiten einer Weiterbeschäftigung, gegebenenfalls nach einer Umschulung, aus, kann sich eine Lösung über § 55 Abs. 2 BAT ergeben. Danach ist, wenn eine Beschäftigung zu den bisherigen Vertragsbedingungen aus dienstlichen Gründen nicht möglich ist, eine Änderungskündigung zum Zweck der Herabgruppierung um eine Vergütungsgruppe, verbunden mit der Zuweisung einer dieser Vergütungsgruppe entsprechenden Tätigkeit, auszusprechen. Weigert sich der Arbeitnehmer die Tätigkeit zu übernehmen, kann dies unter den im Tarifvertrag im einzelnen geregelten

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

- 13 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 13 -

Voraussetzungen zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen. Ob daneben noch eine außerordentliche Kündigung zulässig ist, kann offenbleiben (vgl. hierzu: BAG 5, 20 [24 ff.] = AP Nr. 16 zu § 626 BGB [zu IV der Gründe]). § 55 Abs. 2 BAT stünde dann nicht entgegen, wenn der Fall, daß einer Körperschaft kraft Gesetzes Aufgaben entzogen und deshalb geeignete Arbeitsplätze für den Angestellten weggefallen sind, weder in dieser Bestimmung noch im Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz geregelt ist. Darüber hat der Senat jedoch nicht zu befinden. Die Beklagte hat keine außerordentliche Kündigung ausgesprochen. Sie hat auch noch nicht geprüft, ob sich das Arbeitsverhältnis nach einer Umschulung oder nach dem Ausspruch einer Änderungskündigung fortsetzen läßt. Allein die Änderungskündigung zum Zweck der Herabgruppierung um eine Vergütungsgruppe wird in der Regel ein geeignetes Druckmittel sein, um auf einen Angestellten einwirken zu können, der sich trotz Wahrung seiner berechtigten Interessen einer sinnvollen Neuordnung der staatlichen Verwaltung widersetzt.

IV. Mit dem Berufungsgericht ist der Senat weiter der Auffassung, daß das Arbeitsverhältnis auch nicht durch Vereinbarung zwischen den Beteiligten auf das Saarland übergegangen ist.

Der Senat hat schon Bedenken, in der Unterzeichnung einer Resolution ein einzelvertragliches Angebot eines Bediensteten auf Abschluß eines Übernahmevertrages zu sehen. Mit der Resolution wollten die betroffenen Bediensteten zunächst einmal Klarheit über die Folgen der geplanten Vertragsänderung gewinnen. Sie haben allenfalls ihr Einverständnis für den Fall einer befriedigenden Regelung der angesprochenen Punkte angekündigt.

Das Berufungsgericht weist darüberhinaus zu Recht darauf hin, daß eine Zusage des Saarlandes zu den in der Resolution

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

- 14 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 14 -

aufgestellten Bedingungen fehlt. Der Vertreter der obersten Landesbaubehörde hat sich in der Besprechung vom 7. Juli 1972 nicht zu den Forderungen geäußert, die nur vom neuen Arbeitgeber erfüllt werden können (keine nachteilige Veränderung der Tätigkeit, Ausschluß der Versetzungsbefugnis, Anrechnung der Beschäftigungszeit, Zustimmung zur Weiterbildung und zur Aufnahme eines Studiums an der Universität). Wenn sich die Universität als bisheriger Arbeitgeber für diese Forderungen einsetzen will, bedeutet dies noch keine Zusage des neuen Arbeitgebers.

V. Das Arbeitsverhältnis hat schließlich nicht dadurch sein Ende gefunden, daß der Beklagten eine Weiterbeschäftigung des Klägers unmöglich geworden wäre. Die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen über die Kündigung bzw. Änderungskündigung regeln auch den Fall, daß ein Arbeitgeber den Arbeitnehmer aus dringenden betrieblichen Gründen nicht wie bisher weiterbeschäftigen kann. Diese gesetzlichen und tariflichen Regelungen über den Bestandsschutz eines Arbeitsverhältnisses stehen der Annahme entgegen, das Arbeitsverhältnis sei ohne Kündigung erloschen, weil eine Grundlage für die Beschäftigung des Klägers entfallen sei. Mit den von der Revision erwähnten Fällen des Zusammenbruchs des Deutschen Reichs und der Auflösung der Deutschen Wehrmacht (BVerfGE 3, 162 und 288) und dem Verbot der KPD (BAG 7, 223 [227] = AP Nr. 1 zu § 419 BGB [zu I 3 der Gründe]) ist der vorliegende Fall nicht zu vergleichen. In jenen Fällen war kein Arbeitgeber mehr vorhanden, der die Rechte und Pflichten aus einem Arbeitsverhältnis wahrnehmen und erfüllen konnte. Entgegen der Ansicht der Revision ergibt sich aus den von der Rechtsprechung entwickelten Regeln zum Betriebsrisiko bei Betriebsstörungen ebenfalls kein besonderer Tatbestand für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses; diese Grundsätze betreffen in erster Linie die Frage, wer das Lohnrisiko für die Dauer einer

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

- 15 -



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



- 15 -

Betriebsstörung zu tragen hat. In besonderen Fällen kann eine außerordentliche Kündigung in Betracht kommen. Die Unmöglichkeit einer Weiterbeschäftigung führt als solche jedenfalls nicht zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

VI. Nach allem ist das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht beendet worden, so daß die Revision zurückzuweisen war.

gez.: Dr. Hilger

Siara

Dr. Heither

Röglin

Liebsch

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung 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](#)