

804

Aktenzeichen: 7 AZR 136/85

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 5. September 1986
- 7 AZR 136/85 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 22. Dezember 1983
Kiel - 2c Ca 1301/83 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 16. Januar 1985
Schleswig-Holstein - 4 Sa 144/84 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Betriebsbed. Kündigung, Drittmittel, Pers.Rat Mitwirkung

Gesetz:

KSchG § 1 Abs. 2; PersVG Schleswig-Holstein § 67; SchwbG § 15 Abs. 3

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 136/85

4 Sa 144/84 Schleswig-Holstein

Verkündet am
5. September 1986

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 5. September 1986 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Roeper und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Scholz und Jubelgas für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 16. Januar 1985 - 4 Sa 144/84 - wird zurückgewiesen.

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 1937 geborene Kläger, ein Musikwissenschaftler, war nach dem Arbeitsvertrag vom 21. Juni 1971 mit Wirkung vom 1. Juli 1971 am Musikwissenschaftlichen Institut der K C -Universität, Sonderforschungsbereich 17, als wissenschaftlicher Angestellter tätig.

Vertraglich ist der BAT vereinbart. Unter § 5 des Vertrages "Nebenabreden" heißt es:

"Die Vergütungszahlung erfolgt aus Mitteln, die die Deutsche Forschungsgemeinschaft jeweils für die Dauer eines Kalenderjahres zur Verfügung stellt. Sofern diese Mittel in einem der folgenden Jahre nicht bewilligt oder aber gekürzt werden sollten, ist das Land Schleswig-Holstein berechtigt, den Arbeitsvertrag unter Einhaltung der tariflichen Kündigungsfrist zu kündigen, sobald dieses feststeht."

Mit Schreiben vom 27. Januar 1982 bat der Kanzler der C -Universität um die Zustimmung des Personalrates zur ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. Juni 1982. Das beklagte Land begründete die Kündigung damit, daß für die für die Weiterbeschäftigung des Klägers über den 31. Dezember 1981 hinaus beantragte Stelle von der Deutschen Forschungsgemeinschaft lediglich eine Auslauffinanzierung bis zum 30. Juni 1982 bewilligt worden sei, und unterbreitete gleichzeitig den Vorschlag, eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit als Musiklehrer zu prüfen. Mit Schreiben vom selben Tag verweigerte der Personalrat seine Zustimmung mit Hinweis auf § 72 Abs. 3 Ziffer 3,4 und 5 Landespersonalvertretungsgesetz Schleswig-Holstein. Nachdem eine Einigung über eine geänderte Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht erzielt worden war, bat der Personalrat mit Schreiben vom 4. März 1982 das Kultusministerium um nochmalige Prüfung einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit. Mit Schreiben vom 7. Mai 1982 wurde dem Personalrat mitgeteilt, daß eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses derzeit nicht möglich sei.

Mit Feststellungsbescheid vom 3. Juni 1982 erkannte das Versorgungsamt K dem Kläger eine Minderung der Erwerbs-

- 3 -



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



- 3 -

fähigkeit von 50 % zu. Mit Schreiben vom 29. Juni 1982 entschied das Kultusministerium als nächsthöhere Dienststelle in Kenntnis der Schwerbehinderteneigenschaft des Klägers nach Verhandlung mit der Stufenvertretung, daß die Kündigung des Klägers weiterbetrieben werden sollte. Mit Schreiben vom 17. August 1982 ersuchte das beklagte Land bei der Hauptfürsorgestelle um die Zustimmung zur fristgerechten betriebsbedingten Kündigung des Klägers zum 31. März 1983. Die Hauptfürsorgestelle versagte die Zustimmung zu dieser Kündigung mit Bescheid vom 9. November 1982, gegen den das beklagte Land mit Schreiben vom 9. Dezember 1982 Widerspruch einlegte.

Mit Schreiben der Hauptfürsorgestelle vom 25. April 1983, den Prozeßbevollmächtigten des Klägers sowie dem beklagten Land am 27. April 1983 zugegangen, wurde den Parteien die Aufhebung des Bescheides vom 9. November 1982 mitgeteilt. Gemäß Widerspruchsbescheid vom 13. Mai 1983 entschied der Widerspruchsausschuß bei der Hauptfürsorgestelle u.a. folgendes:

- "1. Dem Widerspruch vom 09.12.1982 wird stattgegeben. Der Bescheid der Hauptfürsorgestelle K vom 09.11.1982 wird aufgehoben.
2. Dem Arbeitgeber wird die Zustimmung zur beabsichtigten ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Schwerbehinderten erteilt."

Dieser Bescheid wurde dem beklagten Land am 6. Juni 1983 zugestellt. (Dies ergibt sich aus der Anlage K 9 zur Klageschrift, in der das Zustellungsdatum mit dem 6. Juni 1983 angegeben worden ist.)

Die gegen diesen Widerspruchsbescheid vom Kläger angestrebte Klage hat das Schleswig-Holsteinische Verwaltungsgericht durch - rechtskräftiges - Urteil vom 21. Dezember 1983 abgewiesen (10 A 261/83).

Das beklagte Land sprach mit Schreiben vom 20. Juni 1983, dem Kläger am 24. Juni 1983 zugestellt, aus betriebsbedingten Gründen die fristgemäße Kündigung des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 1983 aus.

- 4 -



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



- 4 -

Der Kläger hält die Kündigung für unwirksam. Dringende betriebliche Erfordernisse, die seiner Weiterbeschäftigung entgegenstünden, seien nicht vorhanden. Zudem hätte das beklagte Land die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nur binnen eines Monats nach Erteilung der Zustimmung zu der beabsichtigten Kündigung erklären können, so daß die Kündigung vom 20. Juni 1983 bereits wegen Fristversäumnis unwirksam sei. Maßgeblich sei nämlich insofern nicht der Zeitpunkt der Zustellung des Widerspruchsbescheides vom 13. Mai 1983, sondern bereits das Schreiben der Hauptfürsorgestelle vom 25. April 1983. Schließlich habe die Personalvertretung bei der Kündigung nicht ordnungsgemäß mitgewirkt.

Mit seiner am 13. Juli 1983 eingegangenen Klage hat der Kläger beantragt

festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung des beklagten Landes vom 20. Juni 1983 mit Wirkung zum 31. Dezember 1983 aufgelöst worden ist.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben.

Auf die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil abgeändert und den Kläger mit der Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Das beklagte Land beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision war zurückzuweisen, denn das Landesarbeitsgericht hat die Kündigung des Beklagten mit Recht als wirksam angesehen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, daß die Kündigung nicht an § 67 PersVG Schleswig-Holstein scheitert.

1. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht ausgeführt, es sei nicht erforderlich gewesen, nach Kenntnis von der Schwerbehinderteneigenschaft des Klägers erneut das Mitwirkungsverfahren



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



beim Personalrat einzuleiten, also erneut den Personalrat mit der Angelegenheit zu befassen. Es reichte aus, die Schwerbehinderteneigenschaft zur Kenntnis der beteiligten Stufenvertretung zu bringen (vgl. Dietz/Richardi, BPersVG, 2. Aufl., § 79 Rz 52). Tatsachen, die im Zusammenhang mit der Kündigung mit dem Personalrat zu erörtern sind, bei der Einleitung des Mitwirkungsverfahrens noch nicht bekannt gewesen, aber vor Ausspruch der Kündigung entstanden sind, sind dem Personalrat noch mitzuteilen. Wenn das Mitwirkungsverfahren bereits in die nächsten Instanzen gelangt ist, sind sie dort zur Kenntnis der beteiligten Stufenvertretung zu bringen, wenn die Kündigung auf diese Umstände gestützt werden soll. So liegt es im vorliegenden Fall bei der Schwerbehinderteneigenschaft des Klägers: Der Personalrat hat mit Schreiben vom 4. März 1982 die Entscheidung des Kultusministers als nächsthöhere Dienststelle beantragt (§ 67 Abs. 4 LPersVG). Diese Dienststelle entscheidet nach Verhandlung mit der Stufenvertretung. Am 3. Juni 1982 ist der Kläger als Schwerbehinderter anerkannt worden. Das Kündigungsschreiben datiert vom 20. Juni 1983 und ist am 24. Juni 1983 zugegangen. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war die Schwerbehinderteneigenschaft des Klägers dem Kultusminister ebenso wie der dort beteiligten Stufenvertretung bekannt. Die Entscheidung des Kultusministers ist – nach dem Urteil des Landesarbeitsgerichts – unstreitig in Kenntnis der Schwerbehinderteneigenschaft ergangen.

Die Stufenvertretung beim Kultusminister war das zuletzt zuständige personalvertretungsrechtliche Repräsentationsorgan, weil die Entscheidung über den Ausspruch der Kündigung nunmehr beim Kultusminister lag und dieser sie auch getroffen hat.

2. Die lange Zeitdauer zwischen der Anhörung des Personalrats und der schließlich etwa eineinhalb Jahre später ausgesprochenen Kündigung steht der Wirksamkeit der Anhörung ebenfalls nicht entgegen (vgl. Urteil des BAG vom 5. September 1979 – 4 AZR 875/77 – AP Nr. 6 zu § 12 SchwbG). Zwar mag nach längerem Zeitablauf sich der "einheitliche Kündigungswille" regelmäßig schwieriger feststellen lassen. Auf einen einheitlichen Kündigungswillen kommt es entscheidend an (vgl. BAG Urteil



vom 26. Mai 1977 - 2 AZR 201/76 - AP Nr. 14 zu § 102 BetrVG 1972). Im vorliegenden Fall läßt sich der einheitliche Kündigungswille trotz der langen Zwischenzeit leicht feststellen, denn das beklagte Land hat sogleich nach Bekanntwerden der Schwerbehinderteneigenschaft das Zustimmungsverfahren eingeleitet und schließlich im Widerspruchsverfahren durchgesetzt und auch, wie noch darzulegen ist, die Kündigung dann fristgemäß nach Zustellung des Widerspruchsbescheides ausgesprochen. Das Arbeitsgericht hat sich insoweit zu Unrecht auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14. Oktober 1965 - 2 AZR 455/64 - AP Nr. 26 zu § 66 BetrVG berufen, denn in dieser Entscheidung ist gerade ausgeführt worden, daß der einheitliche Kündigungswille durch den um die erste Kündigung geführten Prozeß aufrecht erhalten worden sei. Der vorsorgliche Ausspruch der zweiten Kündigung knüpfe an die erste Kündigung an. Im Streitfall ist nicht vorsorglich eine zweite Kündigung ausgesprochen worden, sondern die zunächst beabsichtigte Kündigung ist mit Rücksicht auf das notwendige Zustimmungsverfahren wegen der Schwerbehinderteneigenschaft des Klägers erst etwa eineinhalb Jahre später ausgesprochen worden. Das Verhalten des beklagten Landes im Widerspruchsverfahren hat den fortbestehenden Kündigungswillen dokumentiert.

3. Die Revision hat zwar die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts bemängelt, das Kultusministerium habe mit Schreiben vom 29. Juni 1982 als höhere Dienststelle in Kenntnis der Schwerbehinderteneigenschaft des Klägers nach Verhandlung mit der Stufenvertretung entschieden, daß die Kündigung des Klägers weiterbetrieben werden sollte. Daß das Kultusministerium Kenntnis von der Schwerbehinderteneigenschaft des Klägers gehabt habe, habe das beklagte Land behauptet. Man möge die Auffassung vertreten, der Kläger habe dies nicht bestritten. Aus dem Gesamtzusammenhang des Vortrages werde jedoch deutlich, daß die Personalvertretung mit der Schwerbehinderteneigenschaft des Klägers nicht befaßt gewesen sei. Dies indiziere, daß der Kläger auch "die Entscheidung in Kenntnis der Schwerbehinderteneigenschaft" bestritten habe. Jedenfalls aber indiziere die Form der Tatbestandsfeststellungen, daß die Kammer von einer

- 7 -

Verhandlung unter Einbeziehung der veränderten Umstände (Behinderteneigenschaft des Klägers) ausgegangen sei. Dazu seien jedoch keine Tatsachen vorgetragen oder ersichtlich. Insbesondere habe das beklagte Land nicht behauptet, daß die Verhandlungen in der Stufenvertretung die veränderten Umstände berücksichtigt hätten.

Diese Rüge ist unzulässig, denn insoweit hätte es wegen der vom Landesarbeitsgericht als unstreitig festgestellten Tatsachen eines Antrages auf Tatbestandsberichtigung bedurft. Ein entsprechender Antrag ist nicht gestellt worden. Der Senat ist daher an die tatsächliche Feststellung des Landesarbeitsgerichts gebunden: " Die Schwerbehinderteneigenschaft des Klägers war nämlich dem Kultusminister ebenso wie der dort beteiligten Stufenvertretung bekannt. Die Entscheidung des Kultusministers erging unstreitig in Kenntnis der Schwerbehinderteneigenschaft."

Abgesehen davon hat das Land in seiner Berufungsbegründung ausdrücklich vorgetragen, die Entscheidung des Kultusministers sei in Kenntnis der Schwerbehinderteneigenschaft ergangen. Die Schwerbehinderteneigenschaft sei ebenfalls der beteiligten Stufenvertretung bekannt gewesen. Diesen Vortrag hat der Kläger nicht bestritten, so daß das Landesarbeitsgericht dieses Vorbringen des beklagten Landes nach § 138 ZPO zu Recht als zugestanden ansehen durfte.

II. Das Landesarbeitsgericht hat auch - entgegen der Ansicht der Revision - zu Recht angenommen, die Kündigung scheitere nicht an § 15 Abs. 3 SchwbG.

Das Landesarbeitsgericht hat in diesem Zusammenhang ausgeführt, die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle zu der beabsichtigten Kündigung liege rechtswirksam vor, denn das entsprechende Urteil des Verwaltungsgerichts sei rechtskräftig geworden. Das beklagte Land habe die Kündigung auch innerhalb der Monatsfrist des § 15 Abs. 3 SchwbG ausgesprochen. Entgegen der Ansicht des Klägers sei die Mitteilung der Hauptfürsorgestelle vom 25. April 1983 nicht maßgebend.

- 8 -



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

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

Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, daß wegen der Monatsfrist des § 15 Abs. 3 SchwbG nicht auf die Vorabinformation abzustellen ist, sondern auf die Zustellung des Widerspruchsbescheides vom 13. Mai 1983. Wegen der Bedeutung des Zugangs des Widerspruchsbescheides für den Beginn der Frist des § 15 Abs. 3 SchwbG wird zu Recht eine förmliche Zustellung für erforderlich gehalten. Dies ergibt sich auch aus der Verwendung des technischen Begriffs "Zustellung" in § 15 Abs. 3 SchwbG. Der Senat hat bereits im Urteil vom 17. Februar 1982 - 7 AZR 846/79 - BAG 38, 42 = AP Nr. 1 zu § 15 SchwbG, zu I 2 b der Gründe, ausgeführt, aus Gründen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit sei es geboten, daß der Arbeitgeber den Beginn der einmonatigen Kündigungserklärungsfrist eindeutig und ohne weitere Nachforschung ermitteln könne. Dies sei nur dann der Fall, wenn man für den Beginn der Frist ausschließlich auf den Zeitpunkt abstelle, zu welchem dem Arbeitgeber der Zustimmungsbescheid zugestellt worden sei.

Das Landesarbeitsgericht hat zwar in seinem Urteil nirgends erwähnt, wann dieser Bescheid zugestellt worden ist. Das Zustellungsdatum ergibt sich aber aus der eigenen Anlage K 9 der Klageschrift des Klägers, in der das Zustellungsdatum mit dem 6. Juni 1983 angegeben worden ist. Das Landesarbeitsgericht hat in seinem Tatbestand auf die Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen Bezug genommen. Der Senat kann daher diese Anlage verwerten.

Die Monatsfrist des § 15 Abs. 3 SchwbG ist gewahrt, denn zwischen dem 6. Juni 1983 und dem Kündigungsschreiben vom 20. Juni 1983, zugegangen am 24. Juni 1983, liegt nur eine Zeitspanne von weniger als einem Monat.

III. Auch die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts zu § 1 KSchG ist im Ergebnis rechtlich nicht zu beanstanden.

1. Das Landesarbeitsgericht hat seine Ansicht, die Kündigung sei gemäß § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt, da sie durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt sei, die einer Weiterbeschäftigung des Klägers entgegenstünden, wie



folgt begründet: Die dringenden betrieblichen Erfordernisse ergäben sich aus der Nebenabrede des Arbeitsvertrages vom 21. Juni 1971 (§ 5). Es habe sich zwar um einen auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsvertrag gehandelt, doch sei das beklagte Land aufgrund der vertraglich festgelegten Nebenabrede berechtigt gewesen, den Arbeitsvertrag zu kündigen, falls von der Deutschen Forschungsgemeinschaft keine Geldmittel mehr zur Verfügung gestellt werden würden. Dieser Zustand sei unstreitig eingetreten. Aufgrund haushaltsrechtlicher Bestimmungen dürften Mitarbeiter nur auf Stellen geführt werden. Die Einrichtung eines Sonderforschungsbereichs sei seiner Natur nach von vornherein befristet. Das sei den jeweiligen Mitarbeitern bekannt und finde seinen Niederschlag in der Ausgestaltung der Arbeitsverträge, die in der vorliegenden Form für Universitätsbereiche typisch seien. Auch der Kläger habe von vornherein gewußt, daß sein Arbeitsplatz aus Mitteln der Deutschen Forschungsgemeinschaft zeitlich begrenzt finanziert werde. Sowohl wegen der zitierten Nebenabrede im Arbeitsvertrag als auch wegen der besonderen Verhältnisse im Universitätsbereich habe der Kläger keinen besonderen Vertrauensschutz auf Beibehaltung seines Arbeitsplatzes in Anspruch nehmen können, wie auch das Verwaltungsgericht Schleswig in der Entscheidung vom 21. Dezember 1983 mit Recht festgestellt habe. Dies gelte im übrigen auch für die Feststellung, daß das beklagte Land seiner Fürsorgepflicht gegenüber dem Kläger nachgekommen sei und sich nachhaltig um eine Umsetzung auf eine andere Stelle im Landesdienst bemüht habe. Das Gericht stimme dem Verwaltungsgericht zu, daß die Bemühungen des beklagten Landes wegen der eingeschränkten beruflichen Verwendbarkeit des Klägers, die auf seinem Ausbildungsgang beruhe, zu keinem Erfolg geführt hätten. Es habe sich kein Anhaltspunkt ergeben, daß dem beklagten Land insoweit ein Vorwurf gemacht werden könne. Das Land habe im einzelnen dargelegt und durch die beigelegten Anlagen verdeutlicht, daß es sich bereits seit Beginn des Jahres 1982 nicht nur im Bereich der Universität um Umsetzungsmöglichkeiten für den Kläger bemüht und ebenfalls im gesamten Geschäfts-



bereich des Landes Schleswig-Holstein nach Unterbringungsmöglichkeiten gesucht habe. Das Land habe sich ferner bereit erklärt, dem Kläger eine Zusatzausbildung für den höheren Bibliotheksdienst zu ermöglichen und dem Kläger zugesagt, ihn nach der Ausbildung dann, wenn eine adäquate Stelle nicht vorhanden sein würde, auf jeden Fall in einem Tätigkeitsgebiet der Vergütungsgruppe IV b BAT weiterzubeschäftigen. Das habe der Kläger abgelehnt.

2. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts erscheinen zwar äußerst knapp und wenig präzise. Die Revision weist zu Recht darauf hin, daß ein dringendes betriebliches Erfordernis für die Kündigung nach § 1 KSchG objektiv festzustellen ist und daß dem beklagten Land insoweit die Darlegungslast obliege. Jedenfalls könne sich ein dringendes betriebliches Erfordernis im Sinne des § 1 KSchG nicht aus der Nebenabrede zum Arbeitsvertrag - § 5 - ergeben. Dennoch hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zu Recht angenommen, die Kündigung sei nicht sozialwidrig.

a) § 5 des Arbeitsvertrages ist nicht als Vereinbarung einer Befristung oder einer auflösenden Bedingung gedacht. Es heißt nämlich dort nicht, der Kläger werde beschäftigt, solange Drittmittel zur Verfügung stünden oder das Arbeitsverhältnis ende mit Wegfall der Drittmittel, sondern in der Klausel wird lediglich gesagt, bei Wegfall der Mittel sei das Land berechtigt, den Arbeitsvertrag fristgemäß zu kündigen. Demnach hat diese Nebenabrede lediglich die Bedeutung eines Hinweises, der Kläger habe mit einer Kündigung zu rechnen, sobald die Mittel nicht mehr gewährt würden.

Wenn eine Kündigung in Aussicht gestellt wird und dann gekündigt wird, ist selbstverständlich, daß diese Kündigung auch nach den Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes im vorliegenden Fall zu überprüfen ist.

b) Dieser rechtlichen Überprüfung hält die als betriebsbedingt erklärte Kündigung stand.

aa) Unstreitig ist der Kläger auf einer drittmittelfinanzierten Stelle beschäftigt worden, und die Drittmittel-



finanzierung ist entfallen. Bei drittfinanzierten Arbeitsverträgen stellt die Entscheidung des Drittmittelgebers, die Zuwendung zu kürzen oder zu streichen, für sich allein zwar noch keinen betriebsbedingten Kündigungsgrund dar. Der Drittmittlempfänger, also das beklagte Land, muß entscheiden, ob ein subventionierter Aufgabenbereich fortgeführt oder eingeschränkt werden soll. Führt die Entscheidung des Drittmittlempfängers zum Fortfall der geförderten Aufgabenbereiche, so liegt hierin für die dort beschäftigten Arbeitnehmer an sich ein Grund für eine betriebsbedingte Kündigung. Die unternehmerische Entscheidung des Drittmittlempfängers unterliegt nur einer Mißbrauchs- oder Willkürkontrolle (vgl. u.a. BAG 31, 158 = AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung und BAG 32, 150 = AP Nr. 8 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, ferner KR-Becker, 2. Aufl., § 1 KSchG Rz 336 a).

Das beklagte Land hat aufgrund der ausgebliebenen Fremdmittel die Forschungsaufgabe eingestellt, so daß die Kündigung an sich betriebsbedingt ist. Irgendwelche Anzeichen für Mißbrauch oder Willkür sind nicht erkennbar und vom Kläger auch nicht vorgetragen worden.

bb) Nach der abgestuften Darlegungs- und Beweislast dafür, daß eine Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt und eine anderweitige Beschäftigung nicht möglich oder zumutbar ist, trifft nach § 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG diese Beweislast den Arbeitgeber (vgl. BAG Urteil vom 3. Februar 1977 - 2 AZR 476/75 - AP Nr. 4 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung). Der Umfang der Darlegungslast des Arbeitgebers hängt im Kündigungsschutzprozeß davon ab, wie sich der gekündigte Arbeitnehmer auf die Begründung der Kündigung einläßt. Wenn er darlegt, wie er sich eine Weiterbeschäftigung vorstellt, muß der Arbeitgeber unter Darlegung von Einzelheiten erläutern, aus welchen Gründen die Umsetzung auf einen entsprechenden freien Arbeitsplatz nicht möglich ist (BAG Urteil vom 3. Februar 1977, aaO). Der Kläger hat zwar vorgetragen, er hätte auf der Stelle eines akademischen Rates auf Zeit beschäftigt werden können. Statt dessen habe das



Musikwissenschaftliche Institut im Anschluß an einen am 24. Mai 1983 gefaßten Beschluß es vorgezogen, diese Stelle nicht mit einem akademischen Rat zu besetzen, sondern die Einrichtung einer C 1-Stelle beantragt. Dies könne nur geschehen sein in der Absicht, den Kläger zu benachteiligen und die Stelle mit Dr. B zu besetzen. Das beklagte Land hat erwidert, richtig sei, daß im Musikwissenschaftlichen Institut eine Stelle zu besetzen gewesen sei. Es habe sich aber nicht um eine Funktionsstelle gehandelt, sondern um eine Stelle, die haushaltsrechtlich ausdrücklich nur dem wissenschaftlichen Nachwuchs im Rahmen von befristeten Verträgen bzw. Zeitbeamtenverhältnissen habe zur Verfügung gestellt werden dürfen. Der jetzige Stelleninhaber solle sich habilitieren. Er gehöre zum Hochschullehrernachwuchs. Eine Anwerbung einer zusätzlichen Stelle als akademischer Rat sei nur im Rahmen des Haushaltsverfahrens möglich. Die entsprechenden Bemühungen der Universität seien gescheitert. Dieses substantiierte Vorbringen hat der Kläger nicht bestritten. Demnach ist es nicht möglich gewesen, den Kläger auf einer anderen Stelle weiterzubeschäftigen (zum Problem der Darlegungs- und Beweislast in diesem Zusammenhang vgl. ferner KR-Becker, aaO, § 1 KSchG Rz 314 m.w.N.).

cc) Das Landesarbeitsgericht hat ausdrücklich festgestellt, der Kläger habe das Angebot, ihn als Bibliothekar in der Vergütungsgruppe IV b BAT zu beschäftigen, abgelehnt. Wenn der Kläger ein entsprechendes Angebot abgelehnt hat, kann er sich nicht darüber beklagen, daß er nicht entsprechend diesem Angebot beschäftigt wird.

IV. Das Landesarbeitsgericht hat schließlich auch zu Recht angenommen, das Arbeitsverhältnis sei nicht nach § 625 BGB stillschweigend verlängert worden durch Fortsetzung der Tätigkeit des Klägers mit Wissen des beklagten Landes.

1. Das Landesarbeitsgericht hat in diesem Zusammenhang ausgeführt, die vom Kläger benannten Zeugen hätten nicht bestätigen können, daß der Kläger Arbeitsleistungen nach dem Ablauf der Kündigungsfrist erbracht hätte. Selbst wenn dies jedoch der Fall gewesen wäre, habe das beklagte Land



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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Die Revision meint zu diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts lediglich, sie überzeugten nicht. Die Beweiswürdigung erscheine anzweifelbar. Das Landesarbeitsgericht habe sich mit dem Merkmal der Unverzüglichkeit nicht ausreichend auseinandergesetzt.

3. Das Vorbringen des Klägers zu § 625 BGB ist nicht schlüssig, denn es kommt nicht darauf an, ob Mitarbeiter des Klägers gewußt haben, er habe etwa nach Ablauf der Kündigungsfrist weitergearbeitet. Auf seiten des Arbeitgebers ist nämlich darauf abzustellen, ob er oder sein Vertreter die Fortsetzung der Beschäftigung geduldet hat (vgl. KR-Hillebrecht, 2. Aufl., § 625 BGB Rz 8 und 9 m.w.N.; ferner BAG Urteil vom 1. Dezember 1960 - 3 AZR 588/58 - AP Nr. 1 zu § 625 BGB mit Anmerkung von Hueck, der ausführt, bei einem Behördenangestellten komme es grundsätzlich darauf an, daß der Vorgesetzte, der über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu entscheiden habe, Kenntnis von der tatsächlichen Fortsetzung der Dienstleistung durch den Arbeitnehmer gehabt habe). Dies hat der Kläger nicht behauptet.

Abgesehen davon kommt es nach den zutreffenden Ausführungen des Landesarbeitsgerichts auf die Frage des unverzüglichen Widerspruchs nur an, wenn überhaupt Arbeitsleistungen nach Ablauf der Kündigungsfrist vom Kläger erbracht worden wären.

Dies hat jedoch der Kläger nach der Beweiswürdigung des Landesarbeitsgerichts nicht bewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat, wenn auch knapp, ausgeführt, die vom Kläger selbst benannten Zeugen hätten nicht bestätigen können, daß der Kläger Arbeitsleistungen nach Ablauf der Kündigungsfrist erbracht hätte. Das Landesarbeitsgericht hat sich nicht ausdrücklich mit der Glaubwürdigkeit der Zeugen befaßt. Dies erscheint jedoch nicht erforderlich, zumal auch der Kläger die Glaubwürdigkeit der Zeugen gar nicht angegriffen hat und es um die Würdigung der Aussagen der vom Kläger selbst benannten Zeugen geht. Das Gericht braucht im Rahmen der Beweiswürdigung nicht alles, was es für unerheblich hält, ausdrücklich zu erörtern und sich nicht mit jeder Behauptung und Zeugenaussage ausführlich auseinander-



- 14 -

zusetzen. Es reicht aus, daß sich ergibt, daß eine sachentsprechende Beurteilung im Sinne des § 286 ZPO überhaupt stattgefunden hat (BAG 5, 221, 224 = AP Nr. 6 zu § 4 TVG Übertarifl. Lohn u. Tariflohnerhöhung, ständige Rechtsprechung). Der Senat ist nach alledem an diese Beweiswürdigung des Landesarbeitsgerichts gebunden. Ist nicht erwiesen, daß der Kläger Arbeitsleistungen nach Ablauf der Kündigungsfrist erbracht hat, kommt es auf die Frage, ob etwa das beklagte Land unverzüglich dem Kläger untersagt hat, Arbeiten fortzuführen, nicht an.

V. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Dr. Seidensticker

Roeper

Dr. Steckhan

Dr. Scholz

Jubelgas



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)