Aktenzeichen: 7 AZR 294/84

Bundesarbeitsgericht 7. Senat		Urteil vom 29. November 1985 - 7 AZR 294/84 -
I.	Arbeitsgericht Hannover	Urteil vom 26. Juli 1983 - 3 Ca 198/83 -
II.	Landesarbeitsgericht Niedersachsen	Urteil vom 23. November 1983 - 5 Sa 179/83 -

---

Für die Amtliche Sammlung:	Nein
Für die Fachpresse:	Nein
Für das Bundesarchiv:	Nein

Entscheidungsstichwort:

Betriebsbedingte Kündigung; Geldmangel

Gesetz:

KSchG § 1 Abs. 2; GG Art. 5 Abs. 3 Satz 1

Leitsätze:

K e i n e

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

7 AZR 294/84
5 Sa 179/83 Niedersachsen

Verkündet
am 29. November 1985

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. November 1985 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Roeper und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Deckert und Breier für Recht erkannt:

Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 23. November 1983 - 5 Sa 179/83 - wird auf Kosten des beklagten Landes zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

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

Tatbestand:

Zwischen den Parteien besteht Streit, ob das zwischen ihnen begründete Arbeitsverhältnis durch eine Kündigung des beklagten Landes vom 6. Mai 1983 beendet worden ist.

Der 1942 geborene Kläger wurde mit dem Arbeitsvertrag vom 5. Mai 1976 mit Wirkung vom 1. Mai 1976 auf unbestimmte Zeit als Angestellter unter Eingruppierung in die VergGr. II a BAT für das F -Institut der Technischen Universität Hannover eingestellt. Seine Beschäftigungszeit nach § 19 BAT rechnet vom 28. Dezember 1973 an. § 2 des Arbeitsvertrages vom 3. Dezember 1975 enthält folgende Regelung:

> "Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) vom 23. Februar 1961 und den diesen ergänzenden oder ändernden Tarifverträgen.
>
> Die Vergütung erfolgt aus besonderen Mitteln der in § 1 genannten Universitätseinrichtung. Die Anstellung ist ausschließlich auf den Bereich der genannten Universitätseinrichtung begrenzt.
>
> Das Arbeitsverhältnis kann aus der im Tarifvertrag vorgeschriebenen Frist gekündigt werden, wenn die Aufgaben, für die es eingegangen ist, beendet oder die erforderlichen Mittel nicht mehr vorhanden sind."

Das Kündigungsschreiben vom 6. Mai 1983 lautet auszugsweise wie folgt:

> "Der Leiter des F -Instituts hat nachgewiesen, daß nach dem jetzigen Kenntnisstand dem Institut keine Mittel zur Verfügung stehen, die die Zahlung ihrer Vergütung über den 30.09.1983 hinaus ermöglichen. Da trotz intensiver Bemühungen eine anderweitige Unterbringung innerhalb der Universität Hannover und an anderen Hochschulen im Raum Hannover nicht möglich ist, kündige ich vorsorglich das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis gemäß § 53 Abs. 2 BAT mit Ablauf des 30.09.1983."

Mit seiner am 25. Mai 1983 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger u.a. die Ansicht vertreten, bei Ausschöpfung der verfügbaren Mittel des Instituts

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

sei eine Weiterbeschäftigung aller Mitarbeiter über den 30. September 1983 hinaus möglich gewesen. Dabei sei der zu erwartende zukünftige Auftragseingang noch nicht berücksichtigt.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Kündigung der Universität Hannover vom 6. Mai 1983 mit Ablauf des 30. September 1983 aufgelöst worden sei, sondern darüber hinaus unverändert fortbesteht.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Es meint, die Kündigung sei aufgrund dringender betrieblicher Erfordernisse wegen fehlender Personalmittel gerechtfertigt. Das F -Institut müsse bei der Mittelbewirtschaftung folgende Grundsätze beachten, wobei zwischen den hier interessierenden Titelgruppen 65 (eigener Erwerb) und 63 (Beiträge Dritter) unterschieden werde:

Bei Titelgruppe 65 (eigener Erwerb) müsse zu jedem Zeitpunkt sichergestellt sein, daß das F -Institut mit den voraussehbaren Einnahmen aus abgeschlossenen oder zum Abschluß anstehenden Forschungsaufträgen bzw. Gutachten die feststehenden Sach- und Personalkosten decken könne, letztere mindestens in Höhe des Vorhaltungsbedarfs, der sich ergebe, wenn das F -Institut seinen Mitarbeitern unter Einhaltung der gesetzlichen Frist wegen Erschöpfung der insoweit zur Verfügung stehenden Mittel kündigen müßte. Diese Voraussetzung sei nicht gesichert gewesen, als das F -Institut dem Kläger gekündigt habe. Das ergebe sich aus der eingereichten Aufstellung per 15. Juni 1983.

Das F -Institut habe eine aktualisierte Bilanz über die Personal- und Sachmittel (Stand: 1. Oktober 1983) gefertigt, in der es die finanziellen Verpflichtungen berücksichtigt habe, die sich bei einer Weiterbeschäftigung des Klägers - und seines in gleicher Weise betroffenen Kollegen Dr. Ing. K über den 30. September 1983 hinaus bei Einhaltung der gesetzlichen

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

Kündigungsfrist ergeben würden. In gleicher Weise sei bezüglich der übrigen Institutsmitarbeiter zu verfahren gewesen. Insoweit hätten ab Ziff. VII der Bilanz die für das Jahr 1984 voraussehbaren Belastungen fortgeschrieben und ihnen die zum Zeitpunkt der Erstellung der Bilanz voraussehbaren Einnahmen gegenübergestellt werden müssen. Diese Berechnung führe ausweislich Ziff. XIII der Bilanz zu einer Unterdeckung für 1984 in Höhe von 57.070,62 DM. Wenn sie nicht dem Kläger und seinem in gleicher Weise betroffenen Kollegen Dr. Ing. K zum 30. September 1983 gekündigt hätte, wäre im Jahre 1984 zwangsläufig eine Unterdeckung entstanden.

Eine verantwortungsvolle und vorschriftsmäßige Finanzierung der Institutsaufgaben könne nicht aus Forschungsarbeiten und Gutachten erfolgen, die zukünftig dem Institut erfahrungsgemäß angetragen werden würden. Das Institut dürfe wegen des Prinzips der Forschungsfreiheit auch nicht in den Zugzwang kommen, nur zur Sicherstellung der künftigen Vergütung der wissenschaftlichen Mitarbeiter irgendwelche Aufträge annehmen zu müssen.

Die vorstehenden Ausführungen seien entsprechend für den Bereich der Drittmittelfinanzierung des F -Instituts gültig (Titelgruppe 63; Beiträge Dritter). Es sei nicht zulässig, für einen bestimmten Stichtag eine Bilanz aufzumachen, um dann festzustellen, daß zu diesem Zeitpunkt noch irgendwelche Mittel vorhanden seien, die es ermöglicht hätten, den von der Kündigung betroffenen Mitarbeiter - wenn auch nur kurzfristig - weiterzubeschäftigen. Bei der Mittelbewirtschaftung sei auf einen Zeitraum abzustellen, der unabweisbare künftige Verpflichtungen im Hinblick auf Personal- und Sachkosten berücksichtige; diesen seien die in diesem Zeitpunkt zu erwartenden Einnahmen gegenüberzustellen.

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 Arbeitsgericht hat festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung des beklagten Landes vom 6. Mai 1983 nicht aufgelöst worden sei. Zur Begründung hat es u.a. ausgeführt, das beklagte Land habe nicht dargelegt, daß eine Beschäftigung des Klägers über den 30. September 1983 hinaus wegen fehlender Mittel nicht möglich gewesen sei.

Die Berufung des beklagten Landes gegen dieses Urteil hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit der durch Beschluß des erkennenden Senats vom 11. April 1984 - 7 AZN 39/84 - zugelassenen Revision verfolgt das beklagte Land seinen Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des beklagten Landes hat keinen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des beklagten Landes im Ergebnis zu Recht zurückgewiesen, denn das beklagte Land hat nicht substantiiert vorgetragen, daß das Bedürfnis zur Weiterbeschäftigung des Klägers durch Auftragsrückgang oder wegen in geringerem Maße zur Verfügung stehender Mittel entfallen sei.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, es könne dahingestellt bleiben, ob der Entscheidung des Arbeitsgerichts auch dann beizutreten wäre, wenn sich die finanzielle Lage des F -Instituts im Jahre 1983 tatsächlich so dargestellt hätte, wie es in der Aufstellung nach dem Stand vom 15. Juni 1983 ausgewiesen worden sei. Diese Aufstellung könne schon deswegen nicht zur Rechtfertigung der Kündigung des Klägers dienen, weil in ihr nicht die Aufträge berücksichtigt worden seien, mit deren Eingang erfahrungsgemäß habe gerechnet werden können. So seien in dieser Aufstellung Mittel nicht enthalten, die dem F -Institut aus einem Auftrag zuflössen, der ihm nach der Erklärung des geschäftsführenden Leiters Professor Dr. Dr. P im Juni 1983 erteilt worden sei. Bei Berücksichtigung dieses Auftrages stünden dem F -Institut, wie sich aus der Aufstellung nach dem Stand vom 1. Oktober 1983 ergebe, nicht nur die Mittel für die Vergütung des Klägers und seines

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

Kollegen Dr. Ing. K bis zum 31. Dezember 1983 zur Verfügung. Zu diesem Zeitpunkt sei aus der Titelgruppe 65 sogar ein Überschuß von 138.628,61 DM vorhanden. Es sei daher nicht erkennbar, daß der Kläger nicht über den 30. September 1983 hinaus hätte weiterbeschäftigt werden können.

Mit Recht weise zwar das beklagte Land darauf hin, daß es für die Beurteilung der Frage, ob eine Kündigung im Sinne von § 1 KSchG sozial gerechtfertigt sei, auf die Verhältnisse ankomme, die im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung herrschten. Wenn eine Kündigung allerdings mit dem Hinweis auf künftige Entwicklungen begründet werde, müsse die Prognose unter Berücksichtigung aller vernünftigerweise in Betracht zu ziehenden Umstände gestellt werden. Aufträge, mit deren Erteilnng erfahrungsgemäß gerechnet werden könne, dürften daher bei der Prognose nicht völlig außer acht gelassen werden. Offenbar sei auch von dem beklagten Land mit der Möglichkeit gerechnet worden, daß sich die finanzielle Lage des F -Instituts nach Ausspruch der Kündigung und bis zu deren beabsichtigtem Wirksamwerden verbessern könnte. Nur so sei es zu erklären, daß es in dem Kündigungsschreiben vom 6. Mai 1983 heiße, das Arbeitsverhältnis werde "vorsorglich" mit Ablauf des 30. September 1983 gekündigt. Wenn es sich bei einer derartigen "vorsorglichen" Kündigung auch um eine unbedingte Kündigung handele, so bedeute der Gebrauch des Wortes "vorsorglich" doch das Eingeständnis, daß die Beurteilungsgrundlagen der Kündigung auch von dem beklagten Land als ungewiß angesehen worden seien und daß die tatsächliche Entwicklung anders als erwartet verlaufen könne. Werde eine Kündigung nur vorsorglich ausgesprochen, so müßten jedenfalls diejenigen Umstände, die während der Dauer des Kündigungsschutzprozesses innerhalb der Kündigungsfrist hervorträten, bei der Beurteilung der sozialen Rechtfertigung der Kündigung berücksichtigt werden. Seit der Jahresmitte 1983 sei bekannt gewesen, daß der Kläger über den 30. September 1983 hinaus mindestens

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

bis zum nächsten Kündigungstermin, dem 31. Dezember 1983, hätte weiterbeschäftigt werden können.

II. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ist nur im Ergebnis, nicht in der Begründung zu folgen. Im einzelnen gilt folgendes:

1. Die Revision rügt zu Recht, das Landesarbeitsgericht hätte bei der Prüfung der sozialen Rechtfertigung der Kündigung den - nach dem Vortrag des beklagten Landes - am 23. August 1983 dem F -Institut erteilten sogenannten "Lippe-Auftrag" nicht berücksichtigen dürfen. Die Begründung des Landesarbeitsgerichts, bei einer nur vorsorglich ausgesprochenen Kündigung müßten jedenfalls diejenigen Umstände, die während der Dauer des Kündigungsschutzprozesses innerhalb der Kündigungsfrist hervortreten, bei der Beurteilung der sozialen Rechtfertigung der Kündigung berücksichtigt werden, ist rechtsfehlerhaft. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung der Sozialwidrigkeit einer Kündigung ist nämlich nach ständiger Rechtsprechung der Zugang der Kündigungserklärung (vgl. u.a. KR-Becker, 2. Aufl., § 1 KSchG Rz 156, 309 m.w.N.). Auch für eine "vorsorgliche" Kündigung gilt nichts anderes. Es kann daher dahinstehen, ob das Landesarbeitsgericht die Bekundungen des Leiters des F -Instituts zu der Auftragserteilung vom 23. August 1983 (sogenannter "Lippe-Auftrag") unter Verletzung formellen Rechts berücksichtigt hat, wie die Revision rügt. Auf diesen Auftrag kommt es zur Beurteilung der Kündigung vom 6. Mai 1983 nicht an.

2. Die Vorinstanzen haben der Klage jedoch im Ergebnis zu Recht stattgegeben, denn das beklagte Land hat nicht substantiiert vorgetragen, daß das Bedürfnis zur Weiterbeschäftigung des Klägers durch den vom beklagten Land behaupteten Auftragsrückgang des F -Instituts oder wegen der dem Institut in geringerem Maße zur Verfügung stehenden Gelder entfallen sei. Die vom beklagten Land angeführte Haushaltslage des Instituts besagt allein noch nichts darüber, welche Arbeitsplätze durch entsprechende organisatorische Maßnahmen weggefallen oder zumindest nicht mehr voll ausgelastet sind. Der vorliegende Rechtsstreit gibt Veranlassung, noch einmal die Grundsätze

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

zusammenzufassen, die für den Prüfungsmaßstab des Gerichts und für die Darlegungslast des Arbeitgebers - auch des öffentlichen Arbeitgebers - bei einer Kündigung gelten, die mit dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG begründet wird (vgl. auch BAG 31, 157 = AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, zu II 1 der Gründe m.w.N. und BAG 32, 150 = AP Nr. 8, aaO, zu II 1 a der Gründe).

a) Eine ordentliche Kündigung ist nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG u.a. dann sozial ungerechtfertigt, wenn sie nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers im Betrieb entgegenstehen. Betriebliche Erfordernisse für eine Kündigung können sich aus innerbetrieblichen Umständen (z.B. Rationalisierungsmaßnahmen oder Umstellung oder Einschränkung der Auftragstätigkeit des Instituts) oder durch außerbetriebliche Gründe (z.B. Auftragsmangel, haushaltsrechtliche Kürzungen oder Verringerung der Drittmittel) ergeben.

Diese betrieblichen Erfordernisse müssen "dringend" sein und eine Kündigung im Interesse des Betriebes notwendig machen. Diese weitere Voraussetzung ist erfüllt, wenn es dem Arbeitgeber nicht möglich ist, der betrieblichen Lage durch andere Maßnahmen als durch eine Kündigung zu entsprechen. Die Kündigung muß wegen der betrieblichen Lage unvermeidbar sein (vgl. BAG 16, 134, 136 und 21, 248, 255 = AP Nr. 14 und 20 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung).

Ein Auftragsrückgang oder ein Rückgang des Drittmittelaufkommens kann dann eine betriebsbedingte Kündigung in einem Institut einer Universität rechtfertigen, wenn durch den Entschluß des Arbeitgebers, bestimmte Aufgaben - seien es drittfinanzierte, seien es andere - künftig nicht mehr bearbeiten zu lassen, der Arbeitsanfall so zurückgeht, daß für einen oder mehrere Arbeitnehmer das Bedürfnis zur Weiterbeschäftigung entfällt (vgl. auch schon BAG 16, 134, 137 = AP Nr. 14 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung). Ein geringeres Haushaltsaufkommen führt nicht ohne weiteres

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

zu dringenden betrieblichen Erfordernissen, weil es auf den verschiedensten Gründen beruhen kann und sich nicht unmittelbar auf die Arbeitsplätze auswirkt. Außerbetriebliche Umstände können eine betriebsbedingte Kündigung rechtfertigen, wenn sie der Arbeitgeber zum Anlaß nimmt, zum Zwecke der Kostenersparnis innerbetriebliche Veränderungen durchzuführen, durch die die Zahl der Arbeitsplätze verringert wird, oder wenn für den Arbeitgeber keine Möglichkeit besteht, durch andere Maßnahmen als durch eine Änderung der Vertragsbedingungen des jeweiligen Arbeitnehmers die Kosten zu senken (vgl. BAG 21, 248, 255 = AP Nr. 20 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung).

b) Die organisatorischen Maßnahmen, die der öffentliche Arbeitgeber trifft, um erforderliche Einsparungen durchzuführen, sind nicht auf ihre Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit, sondern lediglich daraufhin nachzuprüfen, ob sie offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich sind. Werden beispielsweise durch den Haushaltsplan bestimmte, nach sachlichen Merkmalen bezeichnete Stellen für Betriebe oder Verwaltungen des öffentlichen Rechts gestrichen oder werden im Zuge allgemeiner Einsparungsmaßnahmen organisatorische oder technische Veränderungen durchgeführt, die dazu führen, daß bestimmte Arbeitsplätze fortfallen, so ist darin grundsätzlich ein betriebliches Erfordernis im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG zu sehen (vgl. BAG GS 3, 245; KR-Becker, aaO, § 1 KSchG Rz 334 m.w.N. und
BAG 32, 150 = AP Nr. 8 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung). Eine derartige Entscheidung ist von den Gerichten für Arbeitssachen hinzunehmen; die konkrete Durchführung eines derartigen Entschlusses unterliegt aber im vollen Umfang der gerichtlichen Nachprüfung. Ebenso voll nachprüfbar ist die Frage, ob durch allgemeine Einsparungsmaßnahmen für einzelne Arbeitnehmer das Bedürfnis zur Weiterbeschäftigung entfällt (vgl. KR-Becker, aaO, m.w.N.).

c) Im Kündigungsschutzprozeß trifft den Arbeitgeber nach § 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG die Darlegungs- und Beweislast dafür, daß die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist, ohne daß eine andere Beschäftigung möglich oder

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

zumutbar ist (ständige Rechtsprechung, vgl. u.a. BAG Urteil vom 3. Februar 1977 - 2 AZR 476/75 - AP Nr. 4 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung und BAG 32, 150 = AP Nr. 8 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung).

Wenn sich der Arbeitgeber auf Auftragsrückgang oder ein geringeres Drittmittelaufkommen beruft, darf er sich nicht auf schlagwortartige Umschreibungen beschränken. Er muß seine tatsächlichen Angaben im einzelnen so darlegen (substantiieren), daß sie vom Arbeitnehmer mit Gegentatsachen bestritten und vom Gericht überprüft werden können. Vom Arbeitgeber ist darüber hinaus insbesondere darzulegen, wie sich die von ihm behaupteten Umstände unmittelbar oder mittelbar auf den Arbeitsplatz des gekündigten Arbeitnehmers auswirken (vgl. u.a. BAG 32, 150 = AP Nr. 8 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung). Der Vortrag des Arbeitgebers muß erkennen lassen, ob durch eine innerbetriebliche Maßnahme oder einen außerbetrieblichen Anlaß der Arbeitsplatz des gekündigten Arbeitnehmers wegfällt oder ob hierdurch unmittelbar zwar ein anderer Arbeitnehmer betroffen wird, dieser aber aus betrieblichen oder persönlichen Gründen (§ 1 Abs. 3 KSchG) auf den Arbeitsplatz des gekündigten Arbeitnehmers versetzt werden soll (vgl. BAG 28, 131 = AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung). Diesen Anforderungen entspricht der Vortrag des beklagten Landes nicht.

d) Zwar hat das beklagte Land umfangreich zur Haushaltssituation des F -Instituts vorgetragen. Es fehlen jedoch substantiierte Darlegungen darüber, wie sich die behauptete Auftrags- und Haushaltslage unmittelbar oder mittelbar auf den Arbeitsplatz des Klägers ausgewirkt hat. Das beklagte Land hätte darlegen müssen, welche auf den Arbeitsplatz des Klägers bezogenen Entscheidungen es getroffen hat, z.B. daß es die erforderlichen Einsparungen zum Anlaß genommen habe, diejenigen Aufgaben, mit deren Erledigung der Kläger betraut war, nicht länger bearbeiten zu lassen (vgl. dazu auch Plander, DB 1982, 1216, 1220), so daß

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

der Arbeitsplatz weggefallen sei. In dem F -Institut wird weiterhin Forschungsarbeit geleistet; es ist nicht offensichtlich, daß der Aufgabenbereich des Klägers zukünftig wegfällt. Die Haushaltslage wirkt sich nicht zwingend auf das Arbeitsverhältnis des Klägers aus. Das beklagte Land hat sich weitgehend darauf beschränkt darzulegen, daß der Haushalt des Instituts nicht ausgeglichen sei. Die Auswirkungen auf die konkret betroffenen Arbeitsplätze hat es nicht dargelegt. Daher ist es nicht möglich, aufgrund eines entsprechenden Tatsachenvortrages zu prüfen, ob durch die getroffenen Maßnahmen das Bedürfnis für die Weiterbeschäftigung des Klägers entfallen ist. Da ein substantiierter Sachvortrag fehlt, ist eine Subsumtion unter das Tatbestandsmerkmal "dringende betriebliche Erfordernisse" nicht möglich mit der Folge, daß der Kündigungsschutzklage stattzugeben ist (vgl. KR-Becker, aaO, § 1 KSchG Rz 311 m.w.N.).

3. Eine andere rechtliche Beurteilung ist auch nicht dadurch gerechtfertigt, daß in § 2 des Arbeitsvertrages die Regelung enthalten ist, die Vergütung erfolge aus besonderen Mitteln des F -Instituts. Die Anstellung sei ausschließlich auf den Bereich dieser Universitätseinrichtung begrenzt. Das Arbeitsverhältnis könne aus der im Tarifvertrag vorgeschriebenen Frist gekündigt werden, wenn die erforderlichen Mittel nicht mehr vorhanden seien.

Soweit die vorgenannte Regelung nicht nur einen unverbindlichen Hinweis enthält, soll sie ein Kündigungsrecht begründen, das bereits im Falle der Mittelstreichung oder -kürzung entsteht. Von den gesetzlichen Kündigungsvoraussetzungen kann aber nicht im voraus zum Nachteil des Arbeitnehmers abgewichen werden. Die Haushaltsmittel des F -Instituts setzen sich u.a. aus Drittmitteln, Landesmitteln, Erträgen aus der Auftragstätigkeit des Instituts sowie aus Zuwendungen aus dem Niedersächsischen Zahlenlotto zusammen; die Regelung des § 2 des Arbeitsvertrages würde bewirken, daß Veränderungen im Haushalt des Instituts unmittelbare Auswirkungen auf die Arbeitsverhältnisse der Institutsmitarbeiter hätten, denn bereits bei Verminderung der Haushaltsmittel würde ein Kündigungsrecht

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

des Landes entstehen. Der allgemeine Kündigungsschutz ist seiner Rechtsnatur nach zwingendes Recht. Sowohl der vorherige Ausschluß des allgemeinen Kündigungsschutzes als auch jegliche vorherige Beschränkung des Bestandsschutzes sind unzulässig (vgl. KR-Becker, aaO, § 1 KSchG Rz 12 m.w.N.; Plander, DB 1982, 1216, 1223). § 2 des Arbeitsvertrages vermag den Kündigungsschutz des Klägers daher nicht einzuschränken.

4. Das beklagte Land mag angenommen haben, mit Rücksicht auf § 2 Abs. 3 des Arbeitsvertrages könne die Kündigung des Klägers auf den nicht ausgeglichenen Haushalt des F - Instituts gestützt werden und daß es in diesem Zusammenhang organisatorischer Entscheidungen nicht bedürfe. Darauf deutet auch der Hinweis im Kündigungsschreiben vom 6. Mai 1983 hin. Diese Ansicht ist unzutreffend, wie oben dargelegt worden ist.

Fehlt es nach alledem an einer schlüssigen Darlegung betriebsbedingter Gründe für die Kündigung, ist die Kündigung sozialwidrig im Sinne des § 1 Abs. 1 KSchG und unwirksam, wie - wenn auch nur im Ergebnis - die Vorinstanzen angenommen haben. Eine Zurückverweisung kommt nicht in Betracht. Der Senat hatte nach § 563 ZPO die Revision zurückzuweisen, denn trotz der aufgezeigten Gesetzesverletzung stellt sich das angefochtene Urteil im Ergebnis als richtig dar.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Dr. Seidensticker Roeper Dr. Becker

Deckert Breier

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