

Aktenzeichen: 7 AZR 723/85

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 13. März 1987

- 7 AZR 723/85 -

I. Arbeitsgericht

Berlin

Urteil vom 22. November 1984

- 19 Ca 127/84 -

II. Landesarbeitsgericht

Berlin

Urteil vom 29. April 1985

- 5 Sa 6/85 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Ordentliche Kündigung bei Nebenbeschäftigung (Lehrer)

Gesetz:

KSchG § 1 Abs. 2 Personen- und betriebsbedingte Kündigung

Leitsätze:

K e i n e

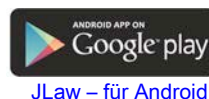
(Parallelsache zu 7 AZR 724/85)

Hinweise des Senats:

Ordentliche Kündigung eines im Rahmen einer nebenberuflichen Lehrtätigkeit an einem Abendgymnasium beschäftigten beamteten Lehrers wegen der beabsichtigten Einstellung von arbeitslosen Lehrern.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 723/85

5 Sa 6/85 Berlin

Verkündet am
13. März 1987

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 13. März 1987 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Roeper und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Neumann und Stappert für Recht erkannt:

1. Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 29. April 1985 - 5 Sa 6/85 - wird zurückge-



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



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

0000 0000 0000 0000 0000 0000 0000 0000 0000 0000 0000 0000 0000 0000 0000 0000

Mit Schreiben vom 19. September 1984, das dem Kläger am 27. September 1984 zugegangen ist, wurde ihm zum 31. März 1985 das Arbeitsverhältnis als Stundenlehrer mit der Begründung gekündigt, daß beabsichtigt sei, arbeitslose Lehrer einzustellen. Das Kündigungsschreiben hat folgenden Wortlaut:

"Sehr geehrter Herr H !

Angesichts der weiter zunehmenden Lehrerarbeitslosigkeit sehen wir uns genötigt, die Nebentätigkeitsverträge hauptamtlich tätiger Lehrer zum nächstmöglichen Termin zu kündigen.

Wir gehen davon aus, daß mindestens ca. 25 % der Unterrichtsstunden von einem Stamm von erfahrenen Pädagogen geleistet werden sollte. Da der Bedarf noch nicht abzuschätzen ist, werden wir vorsorglich alle Verträge - also auch Ihren - kündigen und danach - entsprechend dem tatsächlichen Bedarf - neue Verträge abschließen.

Mit Ablauf des 31.03.1985 kündigen wir daher fristgemäß das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis als Stundenlehrer im Abendunterricht der M -Oberschule.

Für die im Abendunterricht geleistete Arbeit danken wir Ihnen sehr herzlich und hoffen gleichzeitig auf Ihr Verständnis."

Mit seiner am 9. Oktober 1984 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Feststellung begehrt, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten nicht aufgelöst worden sei, sondern fortbestehe. Er hat die Ansicht vertreten, die Kündigung sei unwirksam, weil sie nicht durch verhaltens-, personen- oder betriebsbedingte Gründe i. S. des § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt sei.

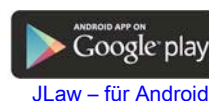
Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 19. September 1984 nicht zum 31. März 1985 aufgelöst worden ist, sondern darüber hinaus fortbesteht.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat die Auffassung vertreten, die Kündigung sei nicht nach dem Kün-



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



digungsschutzgesetz zu überprüfen, da dieses eine Nebenbeschäftigung mit einem geringfügigen, zusätzlichen Nebeneinkommen neben einer sozial abgesicherten Tätigkeit als Beamter nicht erfasse. Im übrigen sei die Kündigung sozial gerechtfertigt, da sie durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt sei. Da die Nebentätigkeiten aller bei der M -Oberschule beschäftigten, ansonsten hauptamtlich tätigen Lehrer gekündigt worden seien, wäre es durch diese Maßnahme, verbunden mit notwendigen Umsetzungen, möglich, arbeitslose Lehrer einzustellen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Gegen dieses Urteil hat das beklagte Land Berufung eingelegt und sein erstinstanzliches Vorbringen wie folgt ergänzt:

Das Arbeitsverhältnis des Klägers, das eine Beschäftigung mit zwei Wochenstunden zum Inhalt gehabt habe, sei gekündigt worden, weil der Kläger im übrigen vollbeschäftigter Lehrer in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit sei. Es handele sich insoweit um einen Kündigungsgrund, der in den besonderen persönlichen Verhältnissen des Klägers liege. Die wirtschaftliche und soziale Absicherung aufgrund eines öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnisses sei ein rechtfertigender Grund für die fristgemäße Beendigung des Nebentätigkeitsverhältnisses. Der Kläger sei nach Beendigung der Nebentätigkeit wirtschaftlich und sozial nicht gefährdet. In der Zwischenzeit sei der mit den Kündigungen der Nebenbeschäftigungsverhältnisse verfolgte Zweck auch teilweise realisiert worden. Bei neuen jungen Lehrern sei die Stundenzahl erhöht worden, um die Existenzgrundlage zu verbessern.



Vier arbeitslose junge Lehrer seien neu eingestellt worden mit insgesamt 35 Wochenstunden.

Der Kläger hat hierauf erwidert, seine Beamteneigenschaft stelle keinen personenbedingten Kündigungsgrund dar. Im übrigen lege das beklagte Land gerade Wert darauf, daß der Unterricht an den Abendschulen durch Lehrer im Beamtenverhältnis durchgeführt werde. Die soziale Absicherung im Hauptbeschäftigungsverhältnis setze die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes nicht außer Kraft. Die Rechtsprechung zur Befristung von Nebenbeschäftigungsverhältnissen könne auch nicht ansatzweise vergleichend herangezogen werden. Wegen seiner Kündigung sei kein arbeitsloser Lehrer eingestellt worden. Es sei Frau Dr. W mit sechs Stunden eingestellt worden; diese sei vor etwa zehn Jahren aus den Diensten des Landes Berlin ausgeschieden. Herr Ei sei an der M -Oberschule mit zwei oder drei Stunden eingestellt worden, dieser sei aber hauptamtlich an der E - Oberschule seit etwa einem Jahr tätig. Neu eingestellt seien Herr S mit zehn Stunden und Frau H mit sechs Stunden. Damit werde aber nicht einmal eine halbe Stelle ausgefüllt. Die Motivation der Beklagten, durch die Kündigung der Nebenbeschäftigungsverhältnisse arbeitslose Lehrer einzustellen, sei demzufolge nicht verwirklicht worden.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des beklagten Landes zurückgewiesen. Mit der vom Senat durch Beschluß vom 18. Oktober 1985 (7 AZN 341/85) zugelassenen Revision verfolgt das beklagte Land sein Klageabweisungsbegehren weiter. Der Kläger



beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des beklagten Landes ist unbegründet.

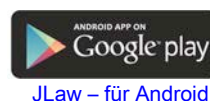
Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht die von dem beklagten Land mit Schreiben vom 19. September 1984 erklärte ordentliche Kündigung mangels Vorliegens von personen- oder betriebsbedingten Gründen i.S. des § 1 Abs. 2 KSchG für unwirksam angesehen.

I. Rechtlich nicht zu beanstanden ist die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Kläger falle im Rahmen seiner Nebenbeschäftigung unter den persönlichen Geltungsbereich des allgemeinen Kündigungsschutzes (§§ 1 - 14 KSchG).

1. Zur Begründung dieser Auffassung hat das Landesarbeitsgericht im wesentlichen folgendes ausgeführt: Die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes seien auf das Nebenbeschäftigungsverhältnis des Klägers anwendbar. Hierbei könne offenbleiben, ob der Kläger tatsächlich Arbeitnehmer i. S. des Arbeitsrechts sei. Das beklagte Land habe mit dem Kläger einen Arbeitsvertrag abgeschlossen, in dem die Anwendbarkeit von bestimmten Vorschriften des BAT vereinbart worden sei. Selbst wenn der Kläger nicht Arbeitnehmer i. S. des Kündigungsschutzgesetzes wäre, müsse das beklagte Land ihn so behandeln, als ob er Arbeitnehmer wäre. Die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes sei auch nicht dadurch ausgeschlossen, daß der Kläger nicht sozial schutzbedürftig wäre. Das Kün-



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



digungsschutzgesetz enthalte keinen derartigen Ausnahmetatbestand. Die Rechtsprechung sei auch nicht befugt, den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes zu beschränken. Abgesehen davon sei das Merkmal der sozialen Schutzbedürftigkeit ein nur schwer konkretisierbarer unbestimmter Rechtsbegriff, dessen Verwendung zu einer Rechtsunsicherheit hinsichtlich der Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes führen würde.

2. Soweit das Landesarbeitsgericht ausgeführt hat, es könne offenbleiben, ob der Kläger tatsächlich Arbeitnehmer i.S. des Arbeitsrechts sei, kann dem nicht gefolgt werden.

a) Für die Beurteilung der Frage, ob der Kläger unter den persönlichen Geltungsbereich des allgemeinen Kündigungsschutzes (§§ 1 - 14 KSchG) fällt, ist die Feststellung der Arbeitnehmereigenschaft unerlässlich. Diese Rechtsfrage kann daher nicht offenbleiben.

Für die Statusbeurteilung kommt es nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. Urteil vom 26. Januar 1977 - 5 AZR 796/75 - AP Nr. 13 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten, zu I 1 der Gründe; Urteil vom 23. September 1981 - 5 AZR 284/78 - BAGE 37, 58 = AP Nr. 22 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten; BAGE 37, 305, 312 = AP Nr. 65 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu B I 1 der Gründe) darauf an, in welchem Maße der zur Dienstleistung Verpflichtete persönlich abhängig ist. Leistet er die Dienste unter solchen Bedingungen, die zu einer für ein Arbeitsverhältnis typischen persönlichen Abhängigkeit führen, ist



er Arbeitnehmer. Kann er im wesentlichen die Arbeitsbedingungen frei gestalten, ist er freier Mitarbeiter.

b) Das Landesarbeitsgericht hat verkannt, daß im Streitfall keine tatsächlichen Umstände vorliegen, die - entgegen der von beiden Parteien vereinbarten arbeitsvertraglichen Beziehungen - auf einen freien Mitarbeiterstatus des Klägers hindeuten. Für eine den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen widersprechende tatsächliche Durchführung der Vertragsbeziehungen hätte das beklagte Land entsprechende Tatsachen vortragen müssen. Dies ist nicht geschehen. Da auch die Revision keine entsprechenden Verfahrensrügen erhoben hat und die Arbeitnehmereigenschaft des Klägers nicht in Abrede stellt, ist davon auszugehen, daß der Kläger seine Unterrichtsleistungen nicht als freier Mitarbeiter, sondern als Arbeitnehmer auf der Grundlage der mit dem beklagten Land abgeschlossenen Arbeitsverträge erbracht hat.

3. Rechtlich nicht zu beanstanden ist die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, nach der auch solche Arbeitnehmer unter den persönlichen Geltungsbereich des allgemeinen Kündigungsschutzes (§§ 1 - 14 KSchG) fallen, die neben einer hauptberuflichen Beamtentätigkeit in geringem zeitlichen Umfang Arbeitsleistungen im Rahmen einer Nebenbeschäftigung erbringen.

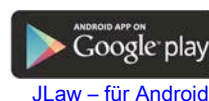
a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAGE 43, 80, 83 = AP Nr. 2 zu § 23 KSchG 1969, zu B III der Gründe; Urteil vom 21. Dezember 1967 - 2 AZR 2/67 - AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Wartezeit; Urteil vom 21. Juni 1983 - 7 AZR 11/83 -,



unveröff.) fallen unter den Begriff des Arbeitnehmers i. S. des § 1 KSchG auch Teilzeitarbeitnehmer, und zwar ohne Rücksicht auf den Umfang der Arbeitszeit. Dieser Standpunkt entspricht auch der allgemeinen Auffassung in der Literatur (KR-Becker, 2. Aufl., § 1 KSchG Rz 23; Herschel/Löwisch, KSchG, 6. Aufl. 1984, § 1 Rz 12; Hueck, KSchG, 10. Aufl. 1980, § 1 Rz 8 und Rz 39; Rohl-fing/Rewolle/Bader, KSchG, Stand Juni 1984, § 1 Rz 8; KR-Wolf, aaO, Grunds. Rz 372 ff.; Wank, ZIP 1986, 206, 212). Der Senat hat in dem unveröffentlichten Urteil vom 21. Juni 1983 (aaO, unter I 2 c der Gründe) die Ansicht vertreten, daß Abweichungen von dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff im Kündi-gungsschutzgesetz nur zulässig seien, soweit dies ausdrücklich bestimmt sei. Bei Fehlen einer besonderen gesetzlichen Regelung gelte daher der allgemeine arbeitsrechtliche Arbeitnehmerbegriff. An diesem Standpunkt, dessen Richtigkeit auch durch die neueste gesetzliche Entwicklung vom Gesetzgeber bestätigt worden ist, hält der Senat weiterhin fest. In mehreren Vorschriften des Kün-digungsschutzgesetzes (§ 14 Abs. 2, § 17 Abs. 5 KSchG) ist ausdrücklich geregelt, daß einzelne Bestimmungen oder Abschnitte des Gesetzes für gesetzlich näher bezeichnete Arbeitnehmergruppen nicht oder mit Abweichungen gelten. Durch Art. 3 Nr. 2 b des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 vom 26. April 1985 (BGBl. I S. 710) hat der Gesetzgeber zwar eine bestimmte Gruppe von Teilzeitarbeitnehmern bei der Feststellung der für den betrieb-lichen Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes maßgeblichen regelmäßigen Arbeitnehmerzahl ausgeklammert (§ 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG). Eine entsprechende Einschränkung des persönlichen Gel-tungsbereichs des allgemeinen Kündigungsschutzes hat der Gesetz-

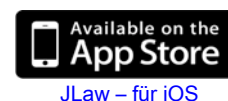
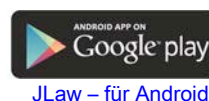


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



geber aber nicht vorgenommen. Die Ausklammerung der in § 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG erwähnten Gruppe von Teilzeitarbeitnehmern, deren regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich nicht mehr als zehn Stunden oder monatlich nicht mehr als 45 Stunden beträgt, aus dem persönlichen Geltungsbereich des allgemeinen Kündigungsschutzes hätte eine entsprechende Entscheidung des Gesetzgebers erfordert. Aus dem Umstand, daß der Gesetzgeber in Kenntnis der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAGE 43, 80, 83, aaO; Urteil vom 21. Dezember 1967, aaO; Urteil vom 21. Juni 1983, aaO) in § 1 KSchG keine dem § 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG entsprechende Regelung aufgenommen hat, ist weiterhin davon auszugehen, daß Arbeitnehmer i.S. des § 1 KSchG auch Teilzeitarbeitnehmer sind, und zwar ohne Rücksicht auf den Umfang der Arbeitszeit.

b) Der Rechtsprechung ist es angesichts der insoweit eindeutigen Gesetzeslage wegen der ihr obliegenden Gesetzesbindung (Art. 20 Abs. 3 GG) auch verwehrt, solche Teilzeitarbeitnehmer aus dem persönlichen Geltungsbereich des allgemeinen Kündigungsschutzes auszuklammern, die ihre Arbeitsleistungen in Form einer Nebenbeschäftigung erbringen. Auch hierzu bedürfte es einer ausdrücklichen Regelung durch den Gesetzgeber. Dabei verkennt der Senat nicht, daß für Teilzeitarbeitnehmer, die neben einer Hauptbeschäftigung als Arbeitnehmer oder Beamter in zeitlich geringfügigem Umfang in Form einer Nebenbeschäftigung Arbeitsleistungen erbringen, der von ihnen eingenommene Teilzeitarbeitsplatz in der Regel nicht ihre wirtschaftliche Existenzgrundlage darstellt. Die für diese Arbeitnehmergruppe charakteristische geringere soziale und wirtschaftliche Schutzbedürftigkeit berechtigt die Recht-



sprechung aber nicht dazu, den persönlichen Geltungsbereich des allgemeinen Kündigungsschutzes - entgegen der insoweit klaren gesetzlichen Regelung in § 1 KSchG - unter Ausklammerung dieser Arbeitnehmergruppe einzuschränken.

c) Entgegen der Ansicht der Revision ergibt sich auch nicht aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Befristungskontrolle, daß das Bundesarbeitsgericht in den Fällen der vorliegenden Art von der Unanwendbarkeit des allgemeinen Kündigungsschutzes (§§ 1 - 14 KSchG) ausgeht.

Der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAGE 37, 305 = AP Nr. 65 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAGE 41, 381 = AP Nr. 74 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) hat zwar im Rahmen seiner Rechtsprechung zur Befristungskontrolle die Auffassung vertreten, daß Lehrer, die unfreiwillig in Form von Teilzeitarbeit beschäftigt würden, nicht weniger schutzbedürftig als andere teilzeitbeschäftigte Lehrer seien, sofern es sich bei den Einkünften aus der Teilzeitbeschäftigung um die einzige Erwerbsquelle handele. Damit wollte der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aber lediglich klarstellen, daß die Grundsätze der richterlichen Befristungskontrolle jedenfalls auf solche teilzeitbeschäftigte Lehrer, die nicht zugleich eine hauptberufliche Lehrertätigkeit im Rahmen eines Angestellten- oder Beamtenverhältnisses ausüben, uneingeschränkt Anwendung finden. Eine grundsätzliche Stellungnahme i.S. einer Unanwendbarkeit des allgemeinen Kündigungsschutzes auf nebenberuflich beschäftigte Teilzeitarbeitnehmer kann aus dieser Rechtsprechung nicht herge-



leitet werden.

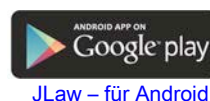
Entgegen der Ansicht der Revision ist es daher im Ergebnis rechtlich nicht zu beanstanden, daß das Landesarbeitsgericht auch solche Teilzeitarbeitnehmer als Arbeitnehmer i. S. des § 1 KSchG angesehen hat, die - wie der Kläger - ihre Arbeitsleistungen in Form einer Nebenbeschäftigung erbringen (ebenso Becker, Die arbeitsrechtlichen Aspekte der Teilzeitbeschäftigung, 1971, S. 135 ff.; Herschel/Löwisch, aaO, § 1 KSchG Rz 12; Wank, ZIP 1986, 206, 213; KR-Wolf, aaO, Grunds. Rz 377).

II. Das Landesarbeitsgericht hat auch zutreffend angenommen, daß die vom beklagten Land mit Schreiben vom 19. September 1984 erklärte ordentliche Kündigung nicht durch einen personenbedingten Grund i. S. des § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt ist.

1. Das Vorliegen eines personenbedingten Grundes i. S. des § 1 Abs. 2 KSchG hat es aus den folgenden Erwägungen verneint: Der Begriff des personenbedingten Grundes sei im Gesetz nicht näher definiert worden. Es handele sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Allgemein sei anerkannt, daß Gründe in der Person des Arbeitnehmers in erster Linie solche seien, die auf den persönlichen Eigenschaften und Fähigkeiten des Arbeitnehmers beruhten. Als personenbedingte Gründe seien beispielsweise angesehen worden: Krankheit, Suchtabhängigkeit, Alter, Bestehen einer Arbeitserlaubnis, fehlende Eignung usw. Hieraus folge, daß die fehlende soziale Schutzbedürftigkeit als solche gerade nicht ein personenbedingter Grund im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG sein



könne. Die soziale Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers sei vielmehr Grundlage für die Schaffung des Kündigungsschutzgesetzes gewesen. Wenn der Gesetzgeber ihr Fehlen als Kündigungsgrund hätte ausreichen lassen wollen, hätte er dies im Gesetz festlegen müssen. Auch die Tatsache, daß ein Arbeitnehmer eine Nebentätigkeit ausübe, sei kein personenbedingter Grund i. S. des § 1 Abs. 2 KSchG. Dies sei keine Eigenschaft der Person, die in irgendeiner Form Auswirkungen auf das bestehende Arbeitsverhältnis habe. Auch die Tatsache, daß der Kläger als Beamter sozial abgesichert sei und daß das beklagte Land als Körperschaft des öffentlichen Rechts und auch wegen seiner Monopolstellung im Schulwesen die sozialpolitische Aufgabe habe, möglichst dafür zu sorgen, daß arbeitslose Lehrer ein Beschäftigungsverhältnis erhielten, könne eine andere Beurteilung nicht rechtfertigen. Dies seien Umstände, die mit der Person des betroffenen Arbeitnehmers nichts zu tun hätten. Sie beträfen allein die Stellung des beklagten Landes. Kündigungsschutzrechtlich unbeachtlich sei, daß der Kläger als Beamter unter Umständen ebenfalls gehalten sei, die dienstlichen Interessen zu beachten. Selbst wenn man davon ausgehen wollte, daß der Begriff der dienstlichen Interessen hierbei weit zu fassen wäre und darunter auch Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit von Lehrern fallen würden, dürfe nicht übersehen werden, daß diese Verpflichtung den Kläger zunächst in seiner Eigenschaft als Beamter des Landes Berlin träfe. Hierbei sei auch zu berücksichtigen, daß das beklagte Land selbst dem Kläger als Beamten eine unbefristete Nebentätigungsgenehmigung erteilt und sie bis zum Ausspruch der Kündigung nicht widerrufen habe.



2. Diese Würdigung ist rechtlich nicht zu beanstanden.

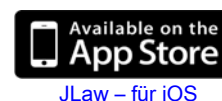
Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht in dem Umstand, daß der Kläger als Beamter auf Lebenszeit weitgehend wirtschaftlich und sozial abgesichert ist, keinen personenbedingten Grund i. S. des § 1 Abs. 2 KSchG für die vom beklagten Land erklärte ordentliche Kündigung des zwischen den Parteien bestehenden Teilzeitarbeitsverhältnisses gesehen.

Die von dem Bundesarbeitsgericht bislang als personenbedingte Gründe anerkannten Umstände (z. B. mangelnde gesundheitliche oder fachliche Eignung, lang anhaltende Krankheit, häufige krankheitsbedingte Fehlzeiten) zeichnen sich dadurch aus, daß sie negative Auswirkungen auf die weitere Durchführung des Arbeitsverhältnisses haben. Als personenbedingte Gründe, die eine ordentliche Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG sozial rechtfertigen können, sind nur solche Umstände anzuerkennen, die auf einer in den persönlichen Verhältnissen oder Eigenschaften des Arbeitnehmers liegenden "Störquelle" beruhen (vgl. BAG Urteil vom 21. November 1985 - 2 AZR 21/85 - EzA § 1 KSchG Nr. 42, unter III 1 der Gründe; KR-Becker, aaO, § 1 KSchG Rz 187; Schulin, SAE 1986, 279). Weder die Beamteneigenschaft noch die damit verbundene weitgehende wirtschaftliche und soziale Absicherung stellen "Störquellen" dar, die im persönlichen Bereich eines im Rahmen einer Nebenbeschäftigung tätigen Teilzeitarbeitnehmers liegen.

Auch im Streitfall wirken sich diese Umstände nicht negativ auf die weitere Durchführung der vom Kläger in Form einer Neben-



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



beschäftigung wahrgenommenen Lehraufgaben aus. Die Beamteneigenschaft des Klägers beseitigt insbesondere nicht dessen Eignung für die von ihm wahrgenommene nebenberufliche Lehrtätigkeit. Dies gilt ebenso für die mit einem Vollzeit-Beamtenverhältnis verknüpfte soziale und wirtschaftliche Absicherung. Die beamtenrechtliche Absicherung der wirtschaftlichen Existenz des Klägers vermag zwar ein geringeres Bestandsschutzinteresse gegenüber einem angestellten Vollzeit-Lehrer begründen. Gleichwohl kann aber hierin kein personenbedingter Grund i. S. des § 1 Abs. 2 KSchG gesehen werden, der dazu geeignet wäre, die von dem beklagten Land erklärte ordentliche Kündigung sozial zu rechtfertigen.

III. Dem Landesarbeitsgericht ist jedenfalls im Ergebnis auch insoweit zuzustimmen, als es angenommen hat, für die vom beklagten Land erklärte ordentliche Kündigung lägen keine dringenden betrieblichen Erfordernisse i.S. des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG vor.

1. Zur Begründung seiner Ansicht hat das Landesarbeitsgericht im wesentlichen folgendes ausgeführt: Der Arbeitsplatz des Klägers an der M -Oberschule sei nicht weggefallen. Nach wie vor sei ein Bedürfnis zur Erteilung des entsprechenden Unterrichts vorhanden. Ein dringender betrieblicher Grund zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses habe allerdings dann bestehen können, wenn das beklagte Land eine unternehmerische Entscheidung dahingehend getroffen hätte, sämtliche Arbeitsverhältnisse von in Nebenbeschäftigung tätigen Lehrern zu kündigen, um im Rahmen des



dann frei werdenden Unterrichtsbedarfs arbeitslose Lehrer in einem solchen Umfange zu beschäftigen, daß diese eine über den Rahmen des Arbeitslosengeldes hinausgehende soziale Absicherung erhielten. Zu einer derartigen unternehmerischen Entscheidung hätte aber ein organisatorisches Konzept gehört, wie aus dem durch die Nebentätigkeiten abgedeckten Unterrichtsbedarf Stellen für eine entsprechende umfangreiche Beschäftigung von arbeitslosen Lehrern geschaffen werden sollten. Das beklagte Land hätte eine Entscheidung darlegen müssen, die generell die Beendigung der Nebenarbeitsverhältnisse und die Neubegründung von Arbeitsverhältnissen mit arbeitslosen Lehrern zum Inhalt gehabt hätte, wobei die organisatorischen Grundlagen ebenfalls hätten deutlich gemacht werden müssen. Eine solche unternehmerische Entscheidung hätte das beklagte Land auch mit sozialpolitischen Erwägungen begründen können. Es hätte sich insbesondere darauf berufen können, es sei seine Aufgabe, die Lehrerarbeitslosigkeit zu vermindern, zumal es im Bereich des öffentlichen Dienstes beinahe eine Monopolstellung für die Beschäftigung von Lehrern besitze.

Für eine entsprechende vor dem Ausspruch der Kündigung getroffene unternehmerische Entscheidung habe das beklagte Land jedoch nichts vorgetragen. In diesem Zusammenhang könne sich das beklagte Land nicht auf das Rundschreiben II Nr. 128/1984 des Senators für Schulwesen, Jugend und Sport vom 13. November 1984 berufen. Zwar könne dieses Rundschreiben unter Umständen als eine unternehmerische Entscheidung angesehen werden. Diese Entscheidung sei jedoch erst nach der Kündigung des Klägers getroffen worden. Die Kündigung sei dem Kläger nämlich bereits am 27. Sep-



tember 1984 zugegangen. Für die Beurteilung der Wirksamkeit der Kündigung könne jedoch nur auf solche Umstände Bezug genommen werden, die bereits im Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung vorgelegen hätten.

Ferner spreche gegen die Wirksamkeit der Kündigung des Klägers aus dringenden betrieblichen Erfordernissen, daß nach dem Kündigungsschreiben weiterhin mindestens 25 % der Unterrichtsstunden von einem Stamm von erfahrenen Pädagogen erteilt werden sollten. Daraus ergebe sich, daß im Zeitpunkt der Kündigung noch nicht einmal sicher gewesen sei, daß der Arbeitsplatz des Klägers weg falle. Vielmehr habe die Beklagte mit dieser Äußerung zu erkennen gegeben, daß sie letztlich das Erfordernis der sozialen Auswahl, die bei einer Kündigung nur eines Teiles der betroffenen Stundenlehrer nötig gewesen wäre, habe umgehen wollen.

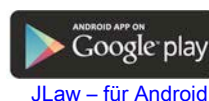
2. Dieser Würdigung kann jedenfalls im Ergebnis gefolgt werden.

Das Landesarbeitsgericht hat verkannt, daß der von dem beklagten Land aus beschäftigungspolitischen Gründen beabsichtigte partielle Austausch der nebenberuflich tätigen Vollzeit-Lehrkräfte kein dringendes betriebliches Erfordernis i.S. des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG darstellt, so daß es auf die von ihm geprüfte Frage, ob der vom beklagten Land geplante partielle Personalaustausch zum Zeitpunkt des Kündigungszugangs bereits konkrete Formen angenommen hatte, nicht ankommt.

a) Arbeitsmarkt-, beschäftigungs- oder sozialpolitisch moti-



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



vierte Unternehmerentscheidungen stellen als solche wegen des fehlenden konkreten Bezuges zum Betrieb keine "dringenden betrieblichen Erfordernisse" i.S. des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG dar, die der Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmers entgegenstehen.

Das Bundesarbeitsgericht hat zwar bereits wiederholt entschieden, daß der Arbeitgeber nicht nur inner-, sondern auch außerbetriebliche Gründe (z.B. Auftragsmangel, Umsatzrückgang, Veränderung der Marktstruktur) zum Anlaß von Unternehmerentscheidungen machen kann, die zur Folge haben, daß das Bedürfnis für die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer entfällt (vgl. etwa Urteil vom 30. Mai 1985 - 2 AZR 321/84 - AP Nr. 24 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, unter B II 1 der Gründe m.w.N.; BAGE 31, 157 = AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung). Als kündigungsschutzrechtlich relevante außerbetriebliche Umstände hat das Bundesarbeitsgericht aber nur jeweils solche Faktoren anerkannt, die einen konkreten Bezug zu dem Betrieb des Arbeitgebers aufweisen. Nur wenn sich die betriebsexternen Faktoren auf den Betrieb des Arbeitgebers auswirken (z. B. auf den technischen oder organisatorischen Bereich oder auf die wirtschaftliche Lage), kann davon ausgegangen werden, daß hierdurch veranlaßte Kündigungen "betriebsbedingt" sind. Das Erfordernis eines derartigen Kausalzusammenhangs ergibt sich daraus, daß sich die "dringenden betrieblichen Erfordernisse" dahin auswirken müssen, daß sie "einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen" (§ 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG). Das Bundesarbeitsgericht hat daher stets geprüft, ob durch einen bestimmten inner- oder außerbetrieblichen Grund



ein Überhang an Arbeitskräften entstanden ist, durch den unmittelbar oder mittelbar das Bedürfnis zur Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer entfallen ist (vgl. Urteil vom 30. Mai 1985, aaO, m.w.N.). Will dagegen - wie hier - ein Arbeitgeber aus beschäftigungs-, arbeitsmarkt- oder sozialpolitischen Gründen einen Personalaustausch vornehmen, um anstelle der entlassenen Arbeitnehmer Arbeitslose einzustellen, so fehlt es hierfür an einem dringenden betrieblichen Erfordernis. Dies gilt selbst dann, wenn es sich bei den entlassenen Arbeitnehmern um solche handelt, die in Form einer Nebenbeschäftigung tätig werden. Auch bei der zuletzt genannten Arbeitnehmergruppe können nur solche inner- oder außerbetriebliche Gründe als dringende betriebliche Erfordernisse anerkannt werden, die unmittelbar oder mittelbar zu einem Fortfall des Weiterbeschäftigungsbedürfnisses führen. Beschäftigungs-, arbeitsmarkt- oder sozialpolitische Erwägungen sind Umstände, die keinen konkreten Bezug zu den kündigungsschutzrechtlich geschützten Arbeitsplätzen eines Betriebes aufweisen. Das Vorhandensein einer hohen Arbeitslosenquote innerhalb einer bestimmten Berufsgruppe berechtigt den Arbeitgeber nicht zu einem völligen oder partiellen Personalaustausch. Der Arbeitgeber kann zwar bei der Besetzung freier Arbeitsplätze vorwiegend oder ausschließlich Arbeitslosen den Vorrang einräumen. Zur Vornahme von arbeitsmarktpolitisch motivierten Austauschkündigungen ist er aber jedenfalls dann nicht berechtigt, wenn für die betreffenden Arbeitnehmer ein Weiterbeschäftigungsbedürfnis besteht, d. h. kein Überhang an Arbeitskräften entstanden ist. Dabei ist es rechtlich unerheblich, daß der Arbeitgeber - wie hier - die Absicht hat, im Zuge des - partiellen -



Personalaustausches mehrere Teilzeitarbeitsplätze jeweils zu einem Vollzeitarbeitsplatz zusammenzufassen. Sofern für eine derartige Maßnahme allein arbeitsmarkt-, beschäftigungs- oder sozialpolitische Motive maßgeblich sind und keine innerbetrieblichen Gründe (z.B. arbeitstechnische oder organisatorische Schwierigkeiten) vorliegen, sind auch Teilzeitarbeitnehmer gegenüber Austauschkündigungen der erwähnten Art geschützt. Die Wahrung von Drittinteressen, d.h. des Beschäftigungsbedürfnisses der für die Einstellung in Betracht kommenden Arbeitslosen, sind keine kündigungsschutzrechtlich relevanten Umstände, denn sie führen nicht zu einem Fortfall des Weiterbeschäftigungsbedürfnisses der seitherigen Arbeitnehmer.

b) Die Anwendung dieser Grundsätze führt im Streitfall zu dem Ergebnis, daß der vom beklagten Land aus beschäftigungspolitischen Gründen geplante - partielle - personelle Austausch der nebenberuflich tätigen Teilzeit-Lehrkräfte gegen arbeitslose Lehrer nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse i.S. des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG gerechtfertigt ist. Sonstige Umstände, die geeignet wären, die dem Kläger gegenüber erklärte ordentliche Kündigung aus betriebsbedingten Gründen sozial zu rechtfertigen (z.B. organisatorische oder arbeitstechnische Störungen infolge des Einsatzes von nebenberuflich tätigen Teilzeitarbeitnehmern), hat das insoweit darlegungsbelastete Land (§ 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG) nicht dargetan.

Dr. Seidensticker

Roeper

Dr. Becker

Neumann

Stappert



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

