

31.11.1996

Aktenzeichen: 8 AZR 575/94

Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 21. November 1996

- 8 AZR 575/94 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 24. März 1993

- 17 Ca 21933/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 04. November 1993

- 7 Sa 75/93 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Kündigung nach Einigungsvertrag wegen mangelnden Bedarfs
(ZAM)

Gesetz:

Einigungsvertrag Anlage I Kapitel XIX Sachgebiet A Abschnitt
III Nr. 1 Abs. 4 Ziff. 2; KSchG § 1 Abs. 3, §§ 4, 7; BGB
§§ 242, 315

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](#)

8 AZR 575/94

7 Sa 75/93 Berlin

Verkündet am
21. November 1996

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 21. November 1996 durch
den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Ascheid, die Richter
Dr. Wittek und Dr. Müller-Glöge sowie die ehrenamtlichen
Richter Dr. Krause und Schmitzberger für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Berlin vom 4. November 1993
- 7 Sa 75/93 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung
und Entscheidung, auch über die Kosten der Revi-
sion, an das Landesarbeitsgericht zurückverwie-
sen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentli-
chen Kündigung, die die Beklagte auf Kapitel XIX Sachgebiet A Ab-
schnitt III Nr. 1 Abs. 4 Ziff. 2 der Anlage I zum Einigungsver-
trag (fortan: Abs. 4 Ziff. 2 EV) stützt.

Der im Jahre 1937 geborene Kläger ist geschieden und einem
Kind zum Unterhalt verpflichtet. Er ist Diplom-Physiker und nach
Abschluß eines postgradualen Studiums an der Akademie für ärztli-
che Fortbildung der DDR seit dem 1. Dezember 1981 befugt, die Be-
rufsbezeichnung "Fach-Physiker der Medizin" zu führen. Der Kläger
arbeitete seit dem 1. Mai 1970 als wissenschaftlicher Mitarbeiter
beim Zentralinstitut für Arbeitsmedizin der DDR (ZAM), zuletzt
als Programmierer und Problemanalytiker im Zentrum für Biometrie/
Datenverarbeitung. Mit Schreiben des Bundesministeriums für Ar-
beit und Sozialordnung vom 5. Dezember 1990 wurde ihm mitgeteilt,
daß das ZAM zum 31. Dezember 1990 aufgelöst werde und sein Ar-
beitsverhältnis ab dem 1. Januar 1991 ruhe. Die Klinik und Poli-
klinik für Berufskrankheiten des ZAM wurde durch das Land Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

zum 30. Juni 1991 abgewickelt. In einem beim Arbeitsgericht Berlin geführten Vorprozeß der Parteien wurde durch rechtskräftiges Urteil vom 30. August 1991 (94 Ca 13481/90) festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers nicht ruhte, sondern zur Beklagten fortbesteht.

Mit Schreiben vom 11. September 1991 leitete der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung bei dem dort gebildeten Hauptpersonalrat das Beteiligungsverfahren wegen Kündigung des Klägers ein. Dieses Schreiben wurde unterzeichnet von dem Leiter der Unterabteilung Za im Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung G . Die Unterabteilung Za ist u.a. für Personalangelegenheiten zuständig. Am 25. September 1991 führte der Hauptpersonalrat eine außerordentliche Sitzung durch, in der der Leiter der für Personalangelegenheiten zuständigen Zentralabteilung, Ministerialdirektor H , den Hauptpersonalrat unterrichtete. Mit Schreiben vom selben Tage stimmte der Hauptpersonalrat der beabsichtigten Personalmaßnahme zu.

Mit Schreiben vom 26. September 1991, das dem Kläger am 2. Oktober 1991 zuging, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 1991. Das Kündigungsschreiben ist von dem Unterabteilungsleiter im Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung G unterzeichnet.

Mit der am 18. Oktober 1991 beim Arbeitsgericht eingereichten Klage hat der Kläger die Unwirksamkeit der Kündigung geltend gemacht. Der Kläger ist der Auffassung, eine Kündigung seines Ar-



beitsverhältnisses hätte allein durch die Bundesanstalt für Arbeitsmedizin ausgesprochen werden können. Für diese Bundesanstalt habe der im Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung tätige Unterabteilungsleiter G nicht handeln können. Darüber hinaus sei die Kündigung wegen nicht ordnungsgemäßer Beteiligung der zuständigen Personalvertretung unwirksam. Ferner fehle es an einem die Kündigung rechtfertigenden Grund. Insbesondere habe die Beklagte eine sozial nicht vertretbare Auswahlentscheidung getroffen. Insofern rügt er, daß die Beklagte drei anderen mit ihm vergleichbaren Arbeitnehmern nicht gekündigt habe.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung vom 26. September 1991 zum 31. Dezember 1991 nicht aufgelöst sei, sondern fortbestehe.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat vorgetragen, der Kläger habe beim ZAM, die über keinen eigenen Großrechner verfügt habe, nur in einer sehr spezialisierten Art für einen bestimmten Teilbereich Forschungsprojekte begleitet. In diese sei er nicht weiter eingebunden gewesen. Für ein derart eingegrenztes, auf Informatik beschränktes Tätigkeitsfeld bestehe bei der Bundesanstalt für Arbeitsmedizin kein Bedarf mehr, weil nach Einführung neuer Rechnergenerationen die weiterqualifizierten Mitarbeiter die mathematisch-statistische Auswertung selbst durchführen könnten. Mit den drei anderen



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



Beschäftigten, denen nicht gekündigt wurde, sei der Kläger nicht vergleichbar. Zudem fehle es ihm an der notwendigen Integrationsfähigkeit, wie sich insbesondere aus einer disziplinarischen Rüge des ZAM aus dem Jahre 1977 ergebe. Im übrigen bedürfe die Kündigung wegen mangelnden Bedarfs nach den Bestimmungen des Einigungsvertrages keiner sozialen Auswahl gemäß § 1 Abs. 3 KSchG.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat, nachdem die Parteien unstreitig gestellt hatten, daß die Kündigungsfrist frühestens mit dem 31. März 1992 abgelaufen sei, die Klage abgewiesen. Auf Beschwerde des Klägers ist die Revision mit Beschluß vom 26. Mai 1994 zugelassen worden.

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

Die Revision ist begründet. Die Wirksamkeit der Kündigung kann aufgrund der bisherigen Feststellungen des Berufungsgerichts nicht abschließend beurteilt werden. Die Sache ist deshalb zur weiteren Aufklärung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

A. Das Landesarbeitsgericht hat im wesentlichen ausgeführt:

Die Kündigung sei wirksam vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung als der der Bundesanstalt für Arbeitsmedizin übergeordneten Behörde ausgesprochen worden. Für dieses Ministerium habe der zuständige Unterabteilungsleiter wirksam handeln können.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Das Bundesministerium habe den zuständigen Hauptpersonalrat spätestens in der mündlichen Erörterung am 25. September 1991 ordnungsgemäß beteiligt.

Die Kündigung sei wegen mangelnden Bedarfs gemäß Abs. 4 Ziff. 2 EV wirksam. Das ZAM sei abgewickelt worden. Damit sei der Bedarf für die Beschäftigung des Klägers entfallen. Die Auflösung des früheren ZAM habe zum Wegfall des Bedarfs für die dort beschäftigten Mitarbeiter geführt. Dies gelte für den Kläger um so mehr, als er vorwiegend im Bereich der Klinik und Poliklinik für Berufskrankheiten, die vom Land Berlin zum 30. Juni 1991 abgewickelt wurde, beschäftigt gewesen sei. In der Bundesanstalt für Arbeitsmedizin sei eine Klinik und Poliklinik für Berufskrankheiten nicht wieder eingerichtet worden. Dem stehe das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 30. August 1991 - 94 Ca 13481/90 - nicht entgegen, denn durch dieses Urteil sei lediglich festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers zur Beklagten über den 30. September 1991 hinaus fortbestanden habe.

Auf eine Auswahl nach nur sozialen Gesichtspunkten komme es nicht an. Die Notwendigkeit einer Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten folge weder aus § 1 Abs. 3 KSchG noch der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.

B. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht in allen Punkten stand.



I. Die Antragsbegründung der Kündigungsschutzklage behandelt ausschließlich die Frage, ob die Kündigung vom 26. September 1991 wirksam ist. Die Auslegung des Klagantrages ergibt daher, daß der Kläger nur eine Kündigungsschutzklage im Sinne von §§ 4, 7 KSchG, jedoch keine weitergehende Feststellungsklage gemäß § 256 ZPO erhoben hat (vgl. Senatsurteil vom 16. März 1994 - 8 AZR 97/93 - AP Nr. 29 zu § 4 KSchG 1969).

II. Mit den bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts kann der Kündigungsgrund des mangelnden Bedarfs im Sinne von Abs. 4 Ziff. 2 EV nicht begründet werden.

1. Mangelnder Bedarf liegt vor, wenn im betreffenden Arbeitsbereich ein Überhang an Arbeitskräften besteht (vgl. Senatsurteile vom 18. März 1993 - 8 AZR 331/92 - BAGE 72, 350 = AP Nr. 20 zu Einigungsvertrag Anlage I Kap. XIX und vom 19. Januar 1995 - 8 AZR 914/93 - AP Nr. 12 zu Art. 13 Einigungsvertrag). Dieser Arbeitskräfteüberhang muß sich konkret auf das Tätigkeitsfeld des zu kündigenden Arbeitnehmers auswirken. Insoweit gelten im wesentlichen dieselben Maßstäbe wie bei Kündigungen, die aus dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG ausgesprochen werden. Der nachvollziehbar prognostizierte Bedarf an bestimmten Arbeitnehmern ist der Anzahl der vorhandenen vergleichbaren Arbeitnehmer entgegenzustellen.

2. Entsprechende Tatsachen hat das Landesarbeitsgericht nicht festgestellt. Es hat sich vielmehr darauf beschränkt, allein aus der Auflösung des ZAM sowie der Abwicklung der Klinik und Poli-



klinik für Berufskrankheiten auf den Fortfall jeglichen Beschäftigungsbedarfs zu schließen. Dies ist rechtsfehlerhaft. Aus der rechtskräftigen Feststellung des Arbeitsgerichts Berlin im Urteil vom 30. August 1991 (94 Ca 13481/90), daß das Arbeitsverhältnis des Klägers nicht wegen Abwicklung des ZAM im Zeitraum 1. Januar bis 30. September 1991 geruht und mit Ablauf dieses Ruhenszeitraums geendet habe, sondern zur Beklagten fortbesteht, sowie der unstreitigen Tatsache, daß die Beklagte in der Bundesanstalt für Arbeitsmedizin frühere Beschäftigte des ZAM auch mit Aufgaben der Datenverarbeitung weiterbeschäftigt, folgt, daß bei der Beklagten nicht jeder Bedarf an entsprechenden Arbeitsleistungen entfallen ist. Die Beklagte muß daher, entgegen der Vorstellung des Berufungsgerichts, Gelegenheit erhalten, den Fortfall des Beschäftigungsbedarfs gerade hinsichtlich der vom Kläger zu erbringenden Arbeitsleistung unter Beweisantritt darzulegen.

3. Sollte danach der Kläger nach der von ihm geschuldeten Arbeitsleistung für einen bei der Bundesanstalt für Arbeitsmedizin eingerichteten Arbeitsplatz in Betracht gekommen sein, müßte die Beklagte die Gründe ihrer Auswahlentscheidung darlegen.

a) Wie der Senat mit Urteil vom 19. Januar 1995 (- 8 AZR 914/93 - AP Nr. 12 zu Art. 13 Einigungsvertrag) ausgeführt hat, findet § 1 Abs. 3 KSchG auf die nach Abs. 4 Ziff. 2 EV erforderliche Auswahlentscheidung keine Anwendung.

aa) Abs. 4 EV ersetzt in seinem Regelungsbereich die allgemeinen Vorschriften des § 1 KSchG. Die Maßgaben des Abs. 4 EV legen



sachliche Gründe fest, aus denen eine ordentliche Kündigung unabhängig von § 1 KSchG möglich ist (BAGE 71, 221, 224 = AP Nr. 3 zu Einigungsvertrag Anlage I Kap. XIX, zu I 3 der Gründe; BAGE 72, 361, 364 = AP Nr. 12 zu Einigungsvertrag Anlage I Kap. XIX, zu B I 2 der Gründe; BAGE 74, 120, 124 = AP Nr. 8 zu Art. 20 Einigungsvertrag, zu B II 4 a der Gründe; Urteil vom 23. September 1993 - 8 AZR 262/92 - AP Nr. 9 zu Art. 20 Einigungsvertrag, zu II 1 der Gründe; BAGE 76, 142, 145 f. = AP Nr. 21 zu Einigungsvertrag Anlage I Kap. XIX, zu II 3 b aa der Gründe; BAGE 76, 317, 320 f. = AP Nr. 12 zu Art. 20 Einigungsvertrag, zu I 2 b aa der Gründe). § 1 Abs. 3 KSchG bezieht sich demgegenüber schon nach seinem Wortlaut nur auf betriebsbedingte Kündigungen im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG. Eine Verweisung auf § 1 Abs. 3 KSchG ist in Abs. 4 EV unterblieben.

bb) Zu den sachlichen, die Kündigung insgesamt rechtfertigenden Gründen nach Abs. 4 Ziff. 2 EV gehört auch die Frage der Verwendbarkeit und damit die Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers. Die Bestimmung konkretisiert damit nicht etwa nur den Begriff der dringenden betrieblichen Erfordernisse, sondern stellt eine eigenständige und abschließende Regelung zur Rechtfertigung der Kündigung auch im Hinblick auf § 1 Abs. 3 KSchG dar. Das entspricht dem Zweck der Vorschrift, im vielfach überbesetzten öffentlichen Dienst der ehemaligen DDR die Trennung von nicht mehr benötigten Arbeitnehmern zu erleichtern, Personal einzusparen und den raschen Aufbau einer leistungsfähigen Verwaltung zu gewährleisten. Wollte man in Abs. 4 Ziff. 2 EV nur eine Konkretisierung des § 1 Abs. 2 KSchG sehen, hätte es einer besonderen Regelung



kaum bedurft. Zwar ist das Kündigungsschutzgesetz in Anlage I Kapitel VIII Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 6 EV im Beitrittsgebiet mit bestimmten hier nicht weiter interessierenden Maßgaben in Kraft gesetzt worden. Gemäß Anlage I Kapitel XIX Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 1 Abs. 1 EV steht das einer Eigenständigkeit des Sonderkündigungsrechts in Abs. 4 EV aber nicht entgegen.

b) Findet danach § 1 Abs. 3 KSchG auf die Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers bei der Kündigung nach Abs. 4 Ziff. 2 EV keine Anwendung, so unterliegt die Auswahlentscheidung nicht etwa einem freien, der gerichtlichen Überprüfung entzogenen Ermessen des Arbeitgebers. Vielmehr bleibt der Maßstab von Treu und Glauben bestehen, soweit es beim Kündigungsschutz an einer gesetzlichen Konkretisierung fehlt. Der Arbeitgeber darf daher im Rahmen des Abs. 4 EV nicht willkürlich handeln oder besonders schutzwürdige Arbeitnehmer vorrangig entlassen. Er muß seine einseitige, einzelne Arbeitnehmer belastende Auswahlentscheidung nach vernünftigen, sachlichen Gesichtspunkten treffen und billiges Ermessen (§ 315 Abs. 1 BGB) wahren. Insbesondere darf er nicht nur eigene Belange berücksichtigen. Bei Anwendung der Generalklauseln der §§ 242, 315 BGB sind das Sozialstaatsprinzip des Art. 20 Abs. 1 GG und der Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG zur Geltung zu bringen. Auch der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz kann bei dem Massentatbestand der Bedarfskündigung nicht außer acht bleiben. Der öffentliche Arbeitgeber hat bei der Auswahl deshalb auch die sozialen Gesichtspunkte ausreichend zu berücksichtigen. Dienstliche Gründe und soziale Belange des Arbeitnehmers sind gegeneinander abzuwägen. Eine analoge Anwendung von § 1 Abs. 3 KSchG stellt das nicht dar.



aa) Die Bedeutung des Sozialstaatsprinzips verbietet es nach Auffassung des Senats, dienstlichen Auswahlbelangen des Arbeitgebers eine Vorrangtendenz einzuräumen. Solche Belange sind vielmehr in die Abwägung der beiderseitigen Interessen einzustellen. Sie können je nach ihrem Gewicht dazu führen, daß einem nach sozialen Gesichtspunkten an sich schutzwürdigen Arbeitnehmer zu Recht gekündigt wird. Aufgabe der Gerichte ist es, das Gewicht einzelner dienstlicher Auswahlbelange im Verhältnis zu einer höheren sozialen Schutzwürdigkeit des Arbeitnehmers zu bestimmen. Fehlt es an der Darlegung konkreter dienstlicher Belange, so bleibt allein die Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten.

bb) Als zu berücksichtigende soziale Gesichtspunkte kommen wie bei § 1 Abs. 3 KSchG zunächst das Lebensalter und die Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers in Betracht. Älteren Arbeitnehmern und solchen mit Unterhaltspflichten kommt ein höherer Schutz zu. Demgegenüber tritt die Bedeutung der Dauer der Betriebszugehörigkeit für den Kündigungstatbestand des Abs. 4 Ziff. 2 EV deutlich zurück. Eine freie Wahl des Arbeitsplatzes bestand in der ehemaligen DDR praktisch nicht. Die Berufsausübung im Anschluß an die Ausbildung war weitgehend vorgegeben. Dem Gesichtspunkt der Betriebszugehörigkeit ist daher durch die Berücksichtigung des Lebensalters regelmäßig ausreichend Rechnung getragen.

c) Für die Darlegungs- und Beweislast ergeben sich ganz ähnliche Grundsätze wie bei § 1 Abs. 3 KSchG.



aa) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat der Arbeitgeber im Umfang seiner materiellrechtlichen Auskunftspflicht gemäß § 1 Abs. 3 Satz 1 2. Halbsatz KSchG auf Verlangen des Arbeitnehmers auch im Kündigungsschutzprozeß die Gründe darzulegen, die ihn zu der getroffenen sozialen Auswahl veranlaßt haben. Im übrigen trägt der Arbeitnehmer nach § 1 Abs. 3 Satz 3 KSchG die Darlegungs- und Beweislast für die Tatsachen, aus denen sich ergeben soll, daß der Arbeitgeber bei der Auswahl soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat (BAG Urteil vom 24. März 1983 - 2 AZR 21/82 - BAGE 42, 151, 160 f. = AP Nr. 12 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, zu B III 2 c der Gründe; Urteil vom 21. Juli 1988 - 2 AZR 75/88 - AP Nr. 17 zu § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl, zu II 2 a, b der Gründe; Urteil vom 15. Juni 1989 - 2 AZR 580/88 - BAGE 62, 116, 125 f. = AP Nr. 18 zu § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl, zu B II 3 b aa der Gründe; Urteil vom 5. Mai 1994 - 2 AZR 917/93 - AP Nr. 23 zu § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl, zu II 3 b aa der Gründe).

bb) Auch einen etwaigen Verstoß gegen Treu und Glauben muß der Arbeitnehmer rügen. Ohne seine Behauptung, die Auswahlentscheidung sei fehlerhaft getroffen worden, besteht kein Anlaß für den Arbeitgeber, auf diese Frage einzugehen. Der Arbeitgeber muß von sich aus nur die betrieblichen Gründe darlegen.

cc) Ist der Arbeitnehmer nicht in der Lage, substantiiert zur Auswahl Stellung zu nehmen, so muß der Arbeitgeber die Gründe für die getroffene Auswahl darlegen, wenn der Arbeitnehmer ihn hierzu



auffordert. Das entspricht § 242 BGB. Allein der Arbeitgeber, der zwangsläufig die Auswahl getroffen hat, vermag vollständig hierzu vorzutragen. Der Arbeitnehmer kann die "innere Tatsache" der Auswahlentscheidung nicht kennen und müßte weitgehend "ins Blaue hinein" vortragen. An das Auskunftsverlangen sind keine hohen Anforderungen zu stellen.

dd) Kommt der Arbeitgeber dem Auskunftsverlangen des Arbeitnehmers nach, so hat letztlich der Arbeitnehmer einen Verstoß gegen Treu und Glauben zu beweisen. Es geht zu seinen Lasten, wenn er die ungenügende Berücksichtigung sozialer Belange nicht beweisen kann.

d) Dem entspricht der bisherige Vortrag der Beklagten nicht. Sie hat sich lediglich darauf beschränkt darzulegen, der Kläger sei mit den drei ungekündigt weiterbeschäftigten Arbeitnehmern des ZAM nicht vergleichbar. Vielmehr müßte die Beklagte aufzeigen, daß der Kläger für die neuen bei der Bundesanstalt für Arbeitsmedizin zu besetzenden Positionen gar nicht oder aus im einzelnen zu bezeichnenden Gründen weniger geeignet sei als die weiterbeschäftigten Arbeitnehmer. Sollte es darauf ankommen, müßten die rechtlichen und sozialen Gründe der Auswahl dargelegt werden.

III. Die Rechtsausführungen des Berufungsgerichts zur Beteiligung des Hauptpersonalrats sind von der Revision nicht angegriffen worden und geben keine Veranlassung zu ergänzenden Hinweisen. Gleiches gilt hinsichtlich der Kündigungsbefugnis des Bundesmini-



steriums für Arbeit und Sozialordnung als der Bundesanstalt für
Arbeitsmedizin übergeordnete oberste Dienstbehörde.

Ascheid

Dr. Wittek

Müller-Glöge

Krause

E. Schmitzberger



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)