

Aktenzeichen: 8 AZR 773/94
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 18. Juli 1996
- 8 AZR 773/94 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 18. Februar 1994
- 22 Ca 32235/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 19. Juli 1994
- 12 Sa 60/94 -

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

Entscheidungsstichwort:

Kündigung nach Einigungsvertrag - mangelnder Bedarf

Gesetz:

Einigungsvertrag Art. 13, Anlage I Kapitel XIX Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 1 Abs. 4 Ziff. 2; Gesetz zur Verlängerung der Kündigungsmöglichkeiten in der öffentlichen Verwaltung nach dem Einigungsvertrag vom 20. August 1992 (BGBl. I S. 1546); Gesetz über die Übernahme des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der Hochschulen im Ostteil Berlins in Rechtsverhältnisse nach dem Berliner Hochschulgesetz vom 11. Juni 1992 (GVBl. S. 191) §§ 1, 2; Hochschulrahmengesetz § 75 a

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 773/94

12 Sa 60/94 Berlin

Verkündet am
18. Juli 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 18. Juli 1996 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Ascheid, die Richter Dr. Wittek und Dr. Mikosch sowie die ehrenamtlichen Richter Mache und Dr. Umfug 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 der Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 19. Juli
1994 - 12 Sa 60/94 - 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 auf man-
gelnden Bedarf im Sinne von Kapitel XIX Sachgebiet A Ab-
schnitt III Nr. 1 Abs. 4 Ziff. 2 der Anlage I zum Einigungsver-
trag (künftig: Abs. 4 Ziff. 2 EV) gestützten ordentlichen Kündi-
gung.

Die im Jahre 1952 geborene Klägerin war als Fremdsprachen-
lehrerin im Hochschuldienst der ehemaligen DDR beschäftigt. Seit
1975 unterrichtete sie an der Ingenieurschule W Englisch und
Russisch und von 1978 bis 1981 an der Technischen Hochschule
K Englisch. Seit dem Jahre 1985 war sie am Institut
für Fremdsprachen der Hochschule für Ökonomie in B als Leh-
rerin für Russisch beschäftigt.

Die Hochschule für Ökonomie wurde nach dem 3. Oktober 1990
mit Ausnahme des Instituts für Fremdsprachen abgewickelt und auf-
gelöst. Dieses Institut bestand dann für eine Übergangszeit als
Abteilung der Technischen Fachhochschule B und ist jetzt



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



Teil der am 1. April 1994 gegründeten Fachhochschule für Technik und Wirtschaft B (der jetzigen Beklagten).

Die Klägerin arbeitete gemäß einem Arbeitsvertrag mit dem Land Berlin vom 5. Mai 1992 ab dem 1. Januar 1991 auf unbestimmte Zeit weiterhin als Lehrerin im Hochschuldienst. Durch Überleitungsvereinbarung vom 16. Juli 1992 wurde das Arbeitsverhältnis zum 31. März 1992 aufgelöst und ab 1. April 1992 zu denselben Bedingungen mit der Technischen Fachhochschule B fortgesetzt.

Mit einem an den Gründungsrektor der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft B gerichteten Antrag vom 7. Juli 1992 beantragte die Klägerin ihre Übernahme als Lehrkraft für besondere Aufgaben nach §§ 2, 3 des Gesetzes über die Übernahme des wissenschaftlichen Personals der Hochschule im Ostteil Berlins in Rechtsverhältnisse nach dem Berliner Hochschulgesetz (Hochschulpersonal-Übernahmegesetz - HPersÜG) vom 11. Juni 1992 (GVBl. S. 191). Eine Verbescheidung des Antrags erfolgte nicht.

Auf der Grundlage einer Bedarfsberechnung der Senatsverwaltung für Wissenschaft und Forschung beschloß das Kuratorium der Technischen Fachhochschule am 3. September 1993, die Zahl der Lehrkräfte am Institut für Fremdsprachen zu reduzieren. Statt 81 sollten nur noch 43 Lehrkräfte unterrichten, davon im Fach Englisch 28 statt bisher 39.

Daraufhin entwickelte die Personalkommission der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft in Gründung für die einzelnen



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



Fachgruppen Bewertungsmaßstäbe, wonach für Qualifikation, Berufserfahrung, Hochschulzugehörigkeit, Soziales und persönliche Eignung Punkte vergeben wurden. Bei der Bewertung der 39 Lehrkräfte der Fachgruppe Englisch erreichte die Klägerin sieben Punkte, nämlich vier Punkte für Qualifikation und zwei Punkte für Berufserfahrung (von jeweils fünf möglichen) sowie einen Punkt (von drei möglichen) für die Dauer ihrer Hochschulzugehörigkeit. Keine Punkte erhielt sie für Soziales und für persönliche Eignung.

Den elf Englischlehrern mit den niedrigsten Punktzahlen wurde wegen mangelnden Bedarfs gekündigt, darunter der Klägerin mit Schreiben vom 8. November 1993, zugegangen am 11. November 1993, zum 31. Dezember 1993. Dieser Kündigung hatte der vom Gründungsrektor beteiligte Personalrat am 5. November 1993 zugestimmt.

Mit der am 25. November 1993 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin geltend gemacht, die Kündigung sei unwirksam. Eine Anwendung der Sonderkündigungsvorschriften des Einigungsvertrages scheide aus, weil durch den Arbeitsvertrag vom 5. Mai 1992 und die Überleitungsvereinbarung vom 16. Juli 1992 neue Arbeitsverhältnisse begründet worden seien. Auch sei die Verlängerung der Geltungsdauer der Sonderregelung verfassungswidrig. Die Beklagte könne sich schon deshalb nicht auf mangelnden Bedarf berufen, weil sie bei der Auswahl der weiterzubeschäftigenden bzw. zu entlassenden Lehrkräfte nicht das im Berliner Hochschulpersonal-Übernahmegesetz vorgesehene Verfahren über die Übernahme von Dienstkräften (Evaluierungsverfahren) eingehalten



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

habe. Im übrigen sei die Auswahl der zu Kündigenden nicht sachgerecht erfolgt. Obwohl die Klägerin ca. 15 Jahre als Lehrerin im Hochschuldienst in den Bereichen Russisch und Englisch tätig gewesen sei, habe sie bei "Berufserfahrung" lediglich zwei Punkte erhalten. Es sei nicht verständlich, weshalb ihr im Bereich "Soziales" sogar keinerlei Punkte gewährt worden seien, obwohl sie zwei in Ausbildung befindlichen Kindern unterhaltspflichtig sei. Geradezu willkürlich und rechtsmißbräuchlich sei es, daß sie auch im Bereich "Persönliche Eignung" keine Punkte erhalten habe. Außer untergeordnete Parteigewerkschaftsfunktionen, die fast alle Kollegen ausübten, habe sie keinerlei politische oder staatliche Funktionen bekleidet.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 8. November 1993 nicht aufgelöst worden sei,
2. die Beklagte zu verurteilen, sie bis zum rechtskräftigen Abschluß des Kündigungsrechtsstreits weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, die Kündigung sei nach Abs. 4 Ziff. 2 EV wegen mangelnden Bedarfs wirksam. Die Personalbemessung des Fremdspracheninstituts sei durch das Kuratorium unter dem Aspekt einer angemessenen Ausstattung festgelegt worden. Auf der Grundlage der Auswahlkriterien und der dargelegten



Gesichtspunkte sei die Auswahl nach der vorgenommenen Punkteverteilung nicht zu beanstanden. Das Hochschulpersonal-Übernahmege-
setz sei im Fall der Klägerin überhaupt nicht anwendbar.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesar-
beitsgericht hat die Berufung der Beklagten mit der Maßgabe zu-
rückgewiesen, daß der Entscheidungsausspruch zum Weiterbeschäfti-
gungsantrag ergänzend "als Lehrerin für Englisch" lautet. Mit der
zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabwei-
sungsantrag weiter. Die Klägerin bittet um Zurückweisung der Re-
vision.

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

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des an-
gefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Be-
rufungsgericht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat im wesentlichen ausgeführt:

Die Kündigung wegen mangelnden Bedarfs nach Abs. 4 Ziff. 2
EV sei rechtsunwirksam.

Dabei könne zugunsten der Beklagten unterstellt werden, daß
die Sonderkündigungsvorschriften des Einigungsvertrages anzuwen-
den seien, weil das Arbeitsverhältnis der Klägerin lediglich auf
die Beklagte übergeleitet und nicht neu begründet worden sei und



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



- 7 -

weil das Verlängerungsgesetz vom 20. August 1992 verfassungsgemäß sei.

Da die Beklagte das in § 2 Abs. 3 HPersÜG für die Besetzung der Stellen vorgesehene Evaluierungsverfahren nicht eingehalten habe, könne nicht davon ausgegangen werden, daß gerade für die Klägerin kein Bedarf mehr bestehe. Zwar gehörten die Vorschriften des Hochschulpersonal-Übernahmegesetzes dem öffentlichen Recht an, dennoch habe die Nichtanwendung von § 2 Abs. 3 HPersÜG im Anwendungsbereich von Abs. 4 Ziff. 2 EV unmittelbar arbeitsrechtliche Folgen. Denn der öffentliche Arbeitgeber sei im Anwendungsbereich der Sonderkündigungsvorschriften für den öffentlichen Dienst arbeitsrechtlich gehalten, eine Auswahl unter den in Betracht kommenden wissenschaftlichen Dienstkräften zu treffen. Wenn nun das Auswahlverfahren durch öffentlich-rechtliche Vorschriften vorgeschrieben sei, dann müsse er diese Auswahl nach diesem öffentlich-rechtlich vorgeschriebenen Verfahren treffen. Halte er dieses Verfahren nicht ein, dann habe er unter den in Betracht kommenden Dienstkräften keine rechtmäßige Auswahl getroffen.

II. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand.

1. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht allerdings die Anwendbarkeit des Abs. 4 Ziff. 2 EV für die vorliegende Kündigung bejaht. Die Klägerin war im Hochschuldienst der ehemaligen DDR und damit in der öffentlichen Verwaltung (Art. 13 Abs. 1 und 3 Nr. 1



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



- 8 -

EV) tätig. Die Verträge vom 5. Mai 1992 und vom 16. Juli 1992 begründeten keine Neueinstellung in den öffentlichen Dienst, die Kündigungsregelungen des Einigungsvertrages blieben weiterhin anwendbar (vgl. Senatsurteile vom 20. Januar 1994 - 8 AZR 502/93 - BAGE 75, 280, 282 f. = AP Nr. 11 zu Art. 20 Einigungsvertrag, zu II 2 der Gründe und - 8 AZR 274/93 - BAGE 75, 284, 289 ff. = AP Nr. 10 zu Art. 20 Einigungsvertrag, zu B 2 der Gründe).

Die Kündigung vom 8. November 1993 konnte noch auf Abs. 4 EV gestützt werden. Zwar sollte diese Kündigungsregelung nach Ablauf von zwei Jahren nach dem Wirksamwerden des Beitritts außer Kraft treten (Abs. 4 Satz 6 EV). Jedoch ist sie durch das Gesetz zur Verlängerung der Kündigungsmöglichkeiten in der öffentlichen Verwaltung nach dem Einigungsvertrag vom 20. August 1992 (BGBl. I S. 1546) wirksam bis zum 31. Dezember 1993 verlängert worden (Senatsurteil vom 27. Juni 1996 - 8 AZR 1024/94 - zur Veröffentlichung vorgesehen, zu B II 1 der Gründe).

2. Nach Abs. 4 Ziff. 2 EV war die ordentliche Kündigung eines Arbeitsverhältnisses in der öffentlichen Verwaltung auch zulässig, wenn der Arbeitnehmer wegen mangelnden Bedarfs nicht mehr verwendbar war. Mangelnder Bedarf liegt vor, wenn im betreffenden Arbeitsbereich ein Überhang an Arbeitskräften besteht. Dieser Kräfteüberhang 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



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



bestimmten Arbeitnehmern ist der Anzahl der vorhandenen vergleichbaren Arbeitnehmer entgegenzustellen (vgl. nur Senatsurteil vom 19. Januar 1995 - 8 AZR 914/93 - AP Nr. 12 zu Art. 13 Eini-gungsvertrag, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B II 1 der Gründe, m.w.N.).

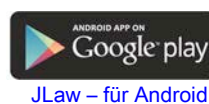
a) Danach ist die Auffassung der Beklagten nicht zu beanstan-den, im Institut für Fremdsprachen habe es im Fachgebiet Englisch einen mangelnden Bedarf an Lehrkräften gegeben. Es ist eine hin-zunehmende unternehmerische Entscheidung, den Gesamtbedarf an Lehrkräften für den Bereich Sprachausbildung anhand der vorgese-henen Studentenzahlen, deren Semesterwochenstunden für Fremdspra-chenausbildung und einer angestrebten durchschnittlichen Gruppen-größe zu ermitteln und eine Aufteilung auf die verschiedenen Sprachen entsprechend einer unterschiedlichen Gewichtung vorzu-nehmen. Hiernach ergab sich ein Beschäftigungsbedarf nur noch für 28 Englischlehrer, so daß ein Arbeitskräfteüberhang von elf Leh-rern bestand. Das hat sich im Tätigkeitsfeld der Klägerin konkret ausgewirkt.

b) Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht die Auffassung ver-treten, es könne kein mangelnder Bedarf nach Abs. 4 Ziff. 2 EV festgestellt werden, weil die Beklagte das Evaluierungsverfahren nach § 2 Abs. 3 HPersÜG nicht durchgeführt habe.

Der Zweck des in § 2 Abs. 3 HPersÜG geregelten Evaluierungs-verfahrens besteht in der Prüfung von Dienstkräften, die einen Antrag auf Übernahme in den B Hochschuldienst gestellt



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

haben. Bei der Übernahmeentscheidung sind neben der erforderlichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung auch Benachteiligungen oder Bevorzugungen angemessen zu berücksichtigen, die auf nachweisbare politische Einflußnahmen im bisherigen Werdegang zurückzuführen sind (§ 1 Satz 2 HPersÜG).

Die Kündigung von Dienstkräften ist dagegen in dem Hochschulpersonal-Übernahmegesetz nicht geregelt. Insoweit stünde dem Landesgesetzgeber auch gar keine Gesetzgebungskompetenz zu. Der Bundesgesetzgeber hat in dem durch den Einigungsvertrag neu eingefügten § 75 a des Hochschulrahmengesetzes (HRG) lediglich vorgeschrieben, daß als Überleitungsregelung aus Anlaß der Herstellung der Einheit Deutschlands die Übernahme des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der Hochschule nach den im Hochschulrahmengesetz vorgesehenen Rechtsverhältnissen zu regeln sei, und den Ländern hierfür eine Frist gesetzt. Nach § 75 a Satz 2 Halbsatz 2 HRG "bleiben die Vorschriften des Einigungsvertrages für den öffentlichen Dienst unberührt". Zu diesen Vorschriften des Einigungsvertrages gehören auch die Sonderkündigungstatbestände des Abs. 4 EV (vgl. Reich, HRG, 4. Aufl., § 75 a Rz 3). Aus dem Hochschulpersonal-Übernahmegesetz können somit kündigungsrechtliche Einschränkungen nicht hergeleitet werden. Die Wirksamkeit einer Kündigung wegen mangelnden Bedarfs nach Abs. 4 Ziff. 2 EV setzt daher nicht voraus, daß vorher das für einen anderen Zweck bestimmte Evaluierungsverfahren nach dem Berliner Hochschulpersonal-Übernahmegesetz durchgeführt wurde.

c) Davon zu unterscheiden ist jedoch die Frage, ob und ggf. in-



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



wieweit materiell die Grundsätze der Evaluierung z. B. bei der Auswahlentscheidung zu beachten sind. Die Klägerin hat aber selbst nicht behauptet, die Auswahlentscheidung widerspreche den Grundsätzen, die für das Evaluierungsverfahren gelten. Sie hat lediglich vorgetragen, sie wäre in einem Evaluierungsverfahren als geeignet bewertet worden. Dies allein würde ihr weder einen Übernahmeanspruch gewähren (§ 2 Abs. 3 Satz 2 HPersÜG), noch könnte es die Kündigung wegen mangelnden Bedarfs nach Abs. 4 Ziff. 2 EV ausschließen.

3. Das Landesarbeitsgericht wird somit noch zu prüfen haben, ob die Klägerin zu Recht rügt, die Beklagte habe bei der Auswahlentscheidung aufgrund der Punktebewertung gegen Treu und Glauben (§§ 242, 315 BGB) verstoßen. Dabei wird das Landesarbeitsgericht von den Grundsätzen auszugehen haben, die der Senat zur Auswahlentscheidung bei einer Kündigung wegen mangelnden Bedarfs nach Abs. 4 Ziff. 2 EV aufgestellt hat (vgl. Urteil vom 19. Januar 1995 - 8 AZR 914/93 - AP Nr. 12 zu Art. 13 Einigungsvertrag, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Im übrigen hat sich der Senat inzwischen mit Urteil vom 26. September 1996 (- 8 AZR 919/94 - n.v.) in einem teilweise parallel gelagerten Fall inhaltlich mit der Punktebewertung der Beklagten auseinandergesetzt.

Ascheid

Dr. Wittek

Mikosch

Mache

Umfug



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





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)