

# Kündigungsschutz und Wissenschaftsfreiheit

am Beispiel  
der Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der  
Wissenschaften e.V.

von

Dr. iur. Dres. iur. h. c. PETER HANAU

o. Professor an der Universität zu Köln

Dr. iur. FRITZ OSSENBÜHL

o. Professor an der Universität Bonn



C. H. BECK'SCHE VERLAGSBUCHHANDLUNG  
MÜNCHEN 1998

# INHALTSVERZEICHNIS

Abkürzungsverzeichnis . . . . .	XI
---------------------------------	----

## 1. Teil. Arbeitsrecht

von Professor Dr. Dres. h. c. Peter Hanau

A. Gegenstand der Darstellung . . . . .	1
I. Tatsächliche Grundlagen . . . . .	1
II. Fragestellungen . . . . .	2
III. Gang der Darstellung . . . . .	3
B. Die Anwendbarkeit der Rationalisierungsschutztarifverträge des Bundes . . . . .	3
I. Der Regelungsgehalt der Rationalisierungsschutztarifverträge des Bundes . . . . .	3
II. Der Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte als ein den BAT „ergänzender Tarifvertrag“ . . . . .	4
III. Sachlicher Anwendungsbereich des TV RatAng gem. § 1 TV RatAng . . . . .	5
1. Der Regelungsgehalt des § 1 TV RatAng . . . . .	5
2. Das Tatbestandsmerkmal der „rationelleren Arbeitsweise“ . . . . .	6
3. Das Tatbestandsmerkmal „auf Veranlassung des Arbeitgebers“ . . . . .	8
IV. Ergebnis . . . . .	9
C. Die Kündigung der ordentlich kündbaren Arbeitnehmer . . . . .	9
I. Allgemeines zu den Anforderungen an die Kündigung eines ordentlich kündbaren Arbeitnehmers . . . . .	9
II. Kündigungsgründe . . . . .	12
1. Vorgaben des Zuwendungsgebers als dringendes betriebliches Erfordernis im Sinne des § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG . . . . .	12
2. Instituts- und Arbeitsbereichsschließungen als ordentlicher Kündigungsgrund . . . . .	14
III. Die anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit nach § 1 Abs. 2 KSchG . . . . .	17
1. Grundsätze . . . . .	17
a) Einordnung der Verpflichtung zur anderweitigen Beschäftigung im System des Kündigungsschutzrechts . . . . .	17
b) Inhalt der Weiterbeschäftigungsverpflichtung . . . . .	19
aa) Freier Arbeitsplatz . . . . .	19
bb) Vergleichbarer und gleichwertiger Arbeitsplatz . . . . .	19
cc) Umschulungen und Fortbildungen . . . . .	22
dd) Geänderte Arbeitsbedingungen . . . . .	23
ee) Zusammenfassung . . . . .	24
c) Konkurrenz mit externen Bewerbern . . . . .	25

d) Die geografische Reichweite der Weiterbeschäftigungsverpflichtung . . .	26
2. Die Auswahl der anderweitig zu beschäftigenden Arbeitnehmer . . . . .	28
a) Auswahl bei Unterbringungsmöglichkeiten in dem bisherigen Betrieb . . .	28
b) Auswahl bei Unterbringungsmöglichkeiten in anderen Betrieben des Unternehmens . . . . .	29
c) Auswahl bei der Konkurrenz von Arbeitnehmern verschiedener Betriebe . . . . .	30
d) Kombination der Fallgruppen . . . . .	31
e) Auswertung der Rechtsprechung anhand der Grundzüge der Sozialaus- wahl nach § 1 Abs. 3 KSchG n. F. i. V. m. § 315 BGB . . . . .	32
3. Zusammenfassung . . . . .	36
IV. Sozialauswahl . . . . .	37
<i>D. Die kündigungsrechtliche Stellung der unkündbaren Arbeitnehmer.</i> . . . . .	39
I. Problemstellung . . . . .	39
II. Die außerordentliche Kündigung aus betriebsbedingten Gründen . . . . .	40
1. Zulässigkeit einer außerordentlichen Kündigung aus betriebsbedingten Gründen . . . . .	40
2. Außerordentliche Kündigung eines unkündbaren Arbeitnehmers aus be- triebsbedingten Gründen . . . . .	40
a) Zulässigkeit des Ausschlusses der ordentlichen Kündigung . . . . .	40
b) Außerordentliche Kündigung aus betriebsbedingten Gründen . . . . .	42
III. Zulässigkeit einer außerordentlichen betriebsbedingten Kündigung trotz § 55 Abs. 1, 2 BAT . . . . .	44
1. Zulässigkeit der Einschränkung des außerordentlichen Kündigungsrechts . .	44
2. § 55 Abs. 2 als zumutbare Beschränkung des außerordentlichen Kündi- gungsrechts . . . . .	45
3. Voraussetzungen einer betriebsbedingten außerordentlichen Kündigung trotz § 55 Abs. 2 BAT . . . . .	47
<i>E. Konkurrenz zwischen kündbaren und unkündbaren Arbeitnehmern</i> . . . . .	51
<i>F. Das Grundrecht der Wissenschaftsfreiheit als Korrektiv</i> . . . . .	54
I. Überblick . . . . .	54
II. Fallgruppen . . . . .	54
1. Verstärkung des individuellen Kündigungsschutzes durch das Grundrecht der Wissenschaftsfreiheit . . . . .	54
2. Die Wissenschaftsfreiheit der Institutsdirektoren als Grenze für beabsichtigte Institutsschließungen . . . . .	56
3. Die Wissenschaftsfreiheit der Institutsdirektoren als Korrektiv der Unter- bringungsverpflichtungen aus § 1 Abs. 2 KSchG . . . . .	57
a) Die Bedeutung der satzungsrechtlichen Vorschriften . . . . .	57
b) Rechte der Institutsdirektoren aus Art. 5 Abs. 3 GG . . . . .	58
<i>G. Bindung der Einigungsstelle an Vorgaben des Zuwendungsgebers</i> . . . . .	61
I. Problemstellung . . . . .	61

II. Grenzen der zuwendungsrechtlichen Vorgaben aus der einseitig zwingenden Wirkung des BetrVG . . . . .	61
1. Grundsätzlich einseitig zwingende Wirkung des BetrVG . . . . .	61
2. Einschränkungen bei Empfängern öffentlicher Zuwendungen . . . . .	62
III. Ergebnis . . . . .	63
H. Zusammenfassung der Ergebnisse . . . . .	63

2. Teil. Verfassungsrecht

von Professor Dr. Fritz Ossenbühl

A. Verfassungsrechtliche Problemstellung . . . . .	65
B. Die verfassungsrechtlichen Grundlagen der Wissenschaftsfreiheit im außeruniversitären Bereich . . . . .	66
I. Der sachliche Schutzbereich des Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG . . . . .	67
II. Die Gewährleistungsebenen des Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG . . . . .	68
1. Wissenschaftsfreiheit als subjektives Abwehrrecht . . . . .	68
2. Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG als „wertentscheidende Grundsatznorm“. . . . .	69
3. Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG als institutionelle Gewährleistung . . . . .	70
4. Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG als Bestandsgarantie? . . . . .	73
III. Die Grundrechtsträger . . . . .	73
1. Die bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen beschäftigten Wissenschaftler als Grundrechtsberechtigte . . . . .	73
2. Die außeruniversitären Forschungseinrichtungen als Träger der Wissenschaftsfreiheit . . . . .	74
IV. Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen als Grundrechtsverpflichtete . . . . .	74
C. Verstärkung des individuellen Kündigungsschutzes durch Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG? . . . . .	78
I. Grundrechtsträger . . . . .	79
II. Schutz individueller Arbeitsverhältnisse durch Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG? . . . . .	79
1. Keine Beeinträchtigung des freiheitssichernden Gehalts des Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG . . . . .	79
2. Bedeutung des objektiven Gehalts des Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG . . . . .	80
III. Keine unmittelbare Geltung des Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG im Verhältnis MPG/angestellter Wissenschaftler . . . . .	81
D. Die Stellung der Institutsdirektoren im Lichte der Wissenschaftsfreiheit . . . . .	81
I. Die Wissenschaftsfreiheit der Direktoren als Grenze für die Schließung von Instituten? . . . . .	82
II. Die Rechte der Institutsdirektoren im Zusammenhang mit der Weiterbildungspflicht der MPG . . . . .	83

1. Zum Schutz der Personaldispositionsfreiheit durch Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG	84
2. Zur Auslegung der satzungrechtlichen Bestimmungen . . . . .	85
<i>E. Personalabbau an außeruniversitären Forschungseinrichtungen . . . . .</i>	<i>85</i>
I. Beschreibung des Problemfeldes . . . . .	85
II. Vorgaben der Wissenschaftsfreiheit in Personalfragen . . . . .	88
III. Berücksichtigung anderer verfassungsrechtlicher Prinzipien . . . . .	89
1. Die Wissenschaftsfreiheit der Angestellten als Grenze? . . . . .	90
2. Die Bedeutung des Sozialstaatsprinzips . . . . .	90
IV. Verfassungsorientierte Auslegung des Kündigungsschutzgesetzes . . . . .	91
1. Weiterbeschäftigungspflicht . . . . .	91
2. Sozialauswahl . . . . .	92
V. Zusammenfassung . . . . .	93
<i>F. Wissenschaftsfreiheit und unkündbare Arbeitnehmer. . . . .</i>	<i>94</i>
<i>G. Gesamtergebnis . . . . .</i>	<i>95</i>
Literaturverzeichnis . . . . .	97