

6. Juni 1958

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! nein
Für die Fachpresse! ja

Gesetz: PersVG § 61

Leitsätze:

Die in § 61 PersVG vorgesehene Verhandlung des Dienststellenleiters mit der Personalvertretung muß nur dann eine mündliche sein, wenn die Personalvertretung dies verlangt. Anderenfalls genügt eine schriftliche Erörterung.

Aktenzeichen: 1 AZR 26/58

Urteil des BAG vom 6. Juni 1958 LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 26/58

6 Sa 285/57 Düsseldorf

Verkündet
am 6. Juni 1958
gez. Henkelmann,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 6. Juni 1958 durch den Präsidenten Professor Dr. Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Dr. Meier-Scherling und Dr. Schröder sowie die Bundesarbeitsrichter Bührig und Dr. Dr. Matthias für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 16. August 1957 - 6 Sa 285/57 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten des Revisionsverfahrens, an das Landesarbeitsgericht in Düsseldorf zurückverwiesen.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist seit 1946 bei der Beklagten als Ermittler des Arbeitsamtes in S. tätig; er wird nach der VergGr. VI b TO.A bezahlt. Die Beklagte will unter Hinweis auf den Rückgang der Arbeitslosigkeit ihn in Zukunft als Hilfssachbearbeiter beschäftigen und nach VergGr. VII TO.A bezahlen. Sie beantragte unter dem 21. Juni 1956 bei dem Personalrat des Arbeitsamtes in S. die Zustimmung zu der beabsichtigten Herabgruppierung und einer entsprechenden Änderungskündigung des Klägers. Der Personalrat verweigerte unter dem 27. Juni 1956 seine Zustimmung unter Hinweis darauf, daß gerade der verbliebene Rest an Arbeitslosen eine besonders aufmerksame Ermittlertätigkeit erfordere, und er schloß seine Stellungnahme mit den Worten: "In Anbetracht der Tatsache, daß das Tätigkeitsgebiet nicht fortfällt, hält der Personalrat die beabsichtigte Kündigung zum Zwecke der Herabgruppierung für ungerechtfertigt." Auch der Bezirkspersonalrat lehnte unter dem 2. August 1956 die ihm vom Präsidenten des Landesarbeitsamtes mit Schreiben vom 23. Juli 1956 unterbreitete Bitte um Zustimmung ab, indem er die beabsichtigte Herabgruppierung als gegen tarifliche Bestimmungen verstoßend und die beabsichtigte Kündigung als sozial ungerechtfertigt bezeichnete. Der Hauptpersonalrat in Nürnberg gab unter dem 22. November 1956 seine Zustimmung zur Herabgruppierung mit dem Bemerkung, er habe festgestellt, daß Gründe für die Verweigerung der Zustimmung gemäß § 71 Abs. 2 a - d des PersVG nicht vorlägen. Hierauf kündigte gemäß Anweisung ihres Präsidenten vom 28. November 1956 die Beklagte dem Kläger das Arbeitsverhältnis zum 30. Juni 1957 und bot ihm gleichzeitig die Weiterbeschäftigung als Hilfssachbearbeiter mit einer Bezahlung nach VergGr. VII TO.A an.

Der Kläger hält die Abänderungskündigung für unwirksam; er meint, der Personalrat habe bei dieser Abänderungskündigung nicht in der gehörigen Form mitgewirkt. Außerdem hält er die Kündigung für sozial ungerechtfertigt. Sollte

- 3 -



jedoch das Gericht die Wirksamkeit der Abänderungskündigung anerkennen und sie auch für sozial gerechtfertigt halten, - so wolle er auf die ihm von der Beklagten angesonnenen schlechteren Arbeitsbedingungen eingehen.

Seiner Klage auf Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis durch die Abänderungskündigung nicht aufgelöst worden sei, hat das Arbeitsgericht aus der Erwägung, daß die Abänderungskündigung nicht sozial gerechtfertigt sei, stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten mit der Begründung zurückgewiesen, daß die Kündigung mangels gehöriger Mitwirkung des Personalrats unwirksam sei. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klagabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß für die Herabgruppierung und die Abänderungskündigung eines Behördenbediensteten zwei Verfahren notwendig sind: Nämlich für die Herabgruppierung das nach §§ 62, 71 PersVG vorgesehene Zustimmungsverfahren und für die Abänderungskündigung das in §§ 61, 70 PersVG geregelte Mitwirkungsverfahren. Während für die Zustimmung ein dreistufiges Verfahren mit der Möglichkeit der Anrufung des Personalrats, des Bezirkspersonalrats und des Hauptpersonalrats vorgesehen ist, ist das bei der Abänderungskündigung in Betracht kommende Mitwirkungsverfahren nur ein zweistufiges. Bei ihm ist nur eine Mitwirkung des Personalrats und des Bezirkspersonalrats vorgesehen (§ 61 Abs. 3 und 4 PersVG).

Beide Verfahren sind hier durchgeführt worden.

Daß die Zustimmung zur Herabgruppierung des Klägers durch den Hauptpersonalrat in der gehörigen Form und unter Einhaltung aller gesetzlichen Verfahrensvorschriften erteilt worden ist, nimmt das Landesarbeitsgericht mit Recht an.

Aber auch das für die Abänderungskündigung vorgesehene Mitwirkungsverfahren ist durchgeführt worden. Wenn das Lan-

- 4 -

des Arbeitsgericht aus dem von den Parteien überreichten Schriftwechsel, der zwischen der Personalvertretung beim Arbeitsamt in S. [REDACTED] und dem Leiter des Arbeitsamtes in S. [REDACTED] sowie zwischen dem Bezirkspersonalrat beim Landesarbeitsamt in Düsseldorf und dem Präsidenten des Landesarbeitsamtes in Düsseldorf geführt worden ist, den Schluß gezogen hat, das in § 61 PersVG vorgeschriebene Verfahren habe nicht stattgefunden, so vermochte ihm der Senat hierin nicht zu folgen. Aus dem überreichten und im Urteil in Bezug genommenen Schriftwechsel ergibt sich, daß sowohl der Leiter des Arbeitsamtes dem bei diesem Amt gebildeten Personalrat als auch der Präsident des Landesarbeitsamtes dem bei dieser Dienststelle gebildeten Bezirkspersonalrat nicht nur die Frage der Herabgruppierung, sondern auch die Frage der Abänderungskündigung vorgelegt und daß sowohl der Personalrat wie der Bezirkspersonalrat zu beiden Fragen Stellung bezogen haben. Eine mündliche Verhandlung zwischen dem Leiter des Arbeitsamtes und dem Personalrat wie auch zwischen dem Präsidenten des Landesarbeitsamtes und dem Bezirkspersonalrat hat zwar nicht stattgefunden. Der Senat hält eine mündliche Verhandlung aber auch nicht stets für erforderlich, sondern nur dann, wenn der Personalrat bzw. Bezirkspersonalrat auf Abhaltung einer solchen besteht. Dann muß auch, wie der Senat in seinem zur Veröffentlichung bestimmten Urteil vom 7. Februar 1958 - 1 AZR 190/57 - entschieden hat, für die Behörde deren Leiter oder sein ständiger Vertreter die Verhandlung führen. Hat aber der Personalrat bzw. der Bezirkspersonalrat nicht auf einer mündlichen Verhandlung bestanden, sondern sich mit schriftlicher Abgabe ihrer Stellungnahme begnügt, so reicht es aus, wenn - wie hier geschehen - der zwischen Dienststelle und Personalvertretung zu beratende Fall durch wechselseitige Anfrage und Antwort schriftlich erörtert wird. Anderenfalls würde die praktische Handhabung des Gesetzes in unnötiger Weise erschwert und gehemmt werden.

Es ist nun zwar nicht festgestellt, ob nach der Entscheidung des Personalrats der Präsident des Landesarbeits-

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)

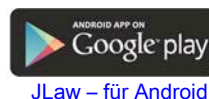


[JLaw – für iOS](#)

amtes durch den Leiter des Arbeitsamtes oder durch den Personalrat angerufen worden ist. Selbst wenn in diesem Punkte das Verfahren nicht ganz den Vorschriften des § 61 Abs. 3 und 4 PersVG in allen Einzelheiten entsprochen haben sollte, so würde das doch unschädlich sein. Der Sinn der Absätze 3 und 4 des § 61 PersVG ist, unter allen Umständen dafür zu sorgen, daß dann, wenn der Personalrat Einwendungen gegen die von der Dienststelle beabsichtigte Maßnahme erhebt, wie es hier geschehen ist, die nächsthöhere Dienststelle, bei der eine Stufenvertretung besteht, entscheidet, aber diese Entscheidung erst nach Verhandlung mit der bei ihr bestehenden Stufenvertretung trifft. Es darf also keine der beiden Personalvertretungen übergangen werden. Beide dürfen nicht der Möglichkeit beraubt werden, die von ihnen für richtig gehaltenen Gesichtspunkte eingehend den Dienststellenleitern vorzutragen. Gerade diesen Erfordernissen ist aber hier genügt.

Daß der Personalrat und der Bezirkspersonalrat jeweils in einem einheitlichen Schreiben sowohl zur Frage der Herabgruppierung wie zur Abänderungskündigung Stellung genommen haben, ist unschädlich. Es ist zwar richtig, daß für die Herabgruppierung ein Zustimmungsverfahren nötig ist, das, falls weder Personalrat noch Bezirkspersonalrat die erforderliche Zustimmung gegeben haben, vor den Hauptpersonalrat geht, während für die Abänderungskündigung nur ein zweistufiges Mitwirkungsverfahren vorgesehen ist. Die Verschiedenartigkeit dieser beiden Verfahren schließt aber nicht aus, daß beide Fragen vom Personalrat bzw. Bezirkspersonalrat einheitlich besprochen und in einem Schreiben zusammengefaßt beantwortet werden. Hier haben nun der Personalrat und der Bezirkspersonalrat sich in ihrer Stellungnahme sowohl zur Herabgruppierung wie zur Abänderungskündigung geäußert. Damit ist also im Sinne des § 61 PersVG die Frage der Abänderungskündigung mit ihnen erörtert worden.

Wenn das Landesarbeitsgericht in den Entscheidungsgründen ausführt, es habe "unstreitig" ein Verfahren nach § 61 PersVG nicht stattgefunden, so handelt es sich dabei, wie



- 6 -

die folgenden Sätze ergeben, nicht um eine das Revisionsgericht bindende tatsächliche Feststellung, sondern um rechtliche Erwägungen, die das Landesarbeitsgericht aus den überreichten Schreiben der Personalvertretungen gezogen hat. Das Landesarbeitsgericht ist bei diesen Sätzen ersichtlich von der rechtsirrigen Ansicht ausgegangen, die Erörterungen und die Verhandlung im Sinne des § 61 PersVG müßten mündlich sein, während nach richtiger Ansicht eine schriftliche Erörterung jedenfalls dann genügt, wenn der Personalrat bzw. Bezirkspersonalrat nicht auf Abhaltung einer mündlichen Verhandlung besteht.

Da somit entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts die Personalvertretungen bei der beabsichtigten Abänderungskündigung in dem gesetzlich vorgeschriebenen Umfang mitgewirkt haben, ist die Kündigung somit nicht, wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat, unwirksam. Das Urteil musste aufgehoben und die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden. Das Landesarbeitsgericht wird nun zu prüfen haben, ob die dem Kläger gegenüber ausgesprochene Abänderungskündigung im Sinne des § 1 KSchG sozial ungerechtfertigt ist oder nicht.

gez. Wipperdey

Bührig

Dr. Meier-Scherling

Dr. Schröder

Dr. Matthias



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

