

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

Gesetz: PersVG §§ 61, 70, 73; KSchG §§ 1, 3

Leitsätze:

1. Klagt ein Arbeitnehmer auf Feststellung der Nichtigkeit oder Unwirksamkeit einer ihm gegenüber ausgesprochenen Kündigung, so hat das Arbeitsgericht gegebenenfalls auch zu prüfen, ob nach dem tatsächlichen Vorbringen der Klageantrag nach dem KSchG gerechtfertigt ist.
2. Erklärt der klagende Arbeitnehmer in der Tatsacheninstanz ausdrücklich, er stütze seinen Klageantrag nicht oder nicht mehr auf das KSchG, so ist grundsätzlich davon auszugehen, daß er damit seinen Klagevortrag seinem tatsächlichen Inhalt nach beschränkt. In diesem Fall ist es den Tatsacheninstanzen, weil auch das arbeitsgerichtliche Urteilsverfahren insoweit der Parteiherrschaft unterliegt, verwehrt, den Klageantrag unter dem Gesichtspunkt des KSchG zu prüfen, zumal auch dem verklagten Arbeitgeber jeder Anlaß genommen ist, seinerseits die Tatsachen vorzubringen, die in einem Kündigungsschutzprozeß zu behaupten und evtl. zu beweisen seine Sache wäre.
3. Kündigungen gegenüber Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes unterliegen abgesehen von fristlosen Entlassungen dem Mitwirkungsrecht des Personalrats. Das Mitwirkungsrecht ist gesetzliche Wirksamkeitsvoraussetzung der Kündigung.
4. Sieht ein Beschluß einer Zentralbehörde eine Stellenverminderung auch für das Personal der nachgeordneten Dienststellen vor, ohne daß die Kündigung bestimmter Arbeitnehmer angeordnet wird, vielmehr die Auswahl der Arbeitnehmer, denen aus Gründen der Personalverminderung zu kündigen ist, dem Leiter der nachgeordneten Dienststellen überlassen bleibt, so ist für die Mitwirkung bei der Kündigung eines Arbeitnehmers der Personalrat der Dienststelle zuständig, die die Kündigung ausspricht.



- 2 -

5. Nur die den Arbeitnehmer treffende konkrete Maßnahme und Entscheidung ist daraufhin zu prüfen, ob sie dem Mitwirkungsrecht der Personalvertretung unterliegt und ob die Bestimmungen über Formen und Durchführung der Mitwirkung hierbei ordnungsgemäß beachtet worden sind. Darauf, ob der Beschluß einer Zentralbehörde über die Verminderung der Planstellen auch der nachgeordneten Dienststellen dem Mitwirkungsrecht der bei der Zentralbehörde bestehenden Personalvertretung unterliegt, kommt es hierbei nicht an.

Aktenzeichen: 1 AZR 576/56

Urteil des BAG vom 7. Februar 1958 - LAG Bayern

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. AZR 576/56

Ber.Reg.Nr. N 255/56/VI H
(Bayern, Sitz Nürnberg)

Verkündet
am 7. Februar 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 7. Februar 1958 durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrichter Dr. Meier-Scherling und Dr. Schröder sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Gerland und Hüsing für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bayern in Nürnberg vom 16. Oktober 1956 – N 255/56/VI H – wird zurückgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin war vom 1. September 1940 bis zum 15. März 1945 und dann wieder vom 9. Juni 1952 an innerhalb der Arbeitsverwaltung tätig und zuletzt als Angestellte in Vergütungsgruppe VIII bei dem Arbeitsamt M [REDACTED], Nebenstelle in S [REDACTED] / Bayern beschäftigt.

Im März 1956 beschloß der bei der Beklagten gebildete Verwaltungsausschuß, die Zahl der Planstellen (Beamte und Dauerangestellte) für Landesarbeitsämter, Arbeitsämter und ZAV (Kapitel 6, Titel 101 und 104, Unterteil a) im Haushalt 1956 im Hinblick auf die eingetretenen Veränderungen in der Arbeitsbelastung gegenüber der Zahl der für 1955 genehmigten Stellen um 5 % zu verringern.

Bei der Beschlußfassung des Verwaltungsausschusses hat der bei der Beklagten gebildete Hauptpersonalrat nicht mitgewirkt.

Der Klägerin wurde mit Schreiben des Direktors des Arbeitsamtes in M [REDACTED] vom 29. Juni 1956 unter Bezugnahme auf diesen Beschluß zum 31. Dezember 1956 gekündigt. Vor der Kündigung hatte der Direktor des Arbeitsamtes mit dem Personalrat bei dem Arbeitsamt M [REDACTED] verhandelt und dann im Einvernehmen mit diesem Personalrat die Kündigung ausgesprochen. Der Einspruch der Klägerin hiergegen blieb erfolglos. Der Personalrat stimmte vielmehr der Kündigung erneut zu.

Die Klägerin wendet sich gegen die Rechtswirksamkeit dieser Kündigung. Sie ist der Auffassung, daß die Kündigung auf dem Beschluß des Verwaltungsrats über die Verringerung der Planstellen beruhe. Dieser Beschluß sei aber deshalb rechtsunwirksam, weil er ohne die gebotene Mitwirkung des Hauptpersonalrats zustande gekommen sei. Auch habe die Zustimmung zu ihrer Entlassung nicht von dem Personalrat bei dem Arbeitsamt M [REDACTED] abgegeben werden können. Denn im Hin-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

50

- 3 -

blick auf den ihn bindenden Beschluß des Verwaltungsausschusses sei der Direktor des Arbeitsamtes M. [REDACTED] nicht zur Entscheidung befugt gewesen; deshalb habe anstelle des Personalrats beim Arbeitsamt M. [REDACTED] bei der Kündigung der Hauptpersonalrat mitwirken müssen. Die Klägerin hat beantragt festzustellen, daß die Kündigung nichtig sei.

In der Klageschrift hat die Klägerin weiter vorgetragen, die Kündigung sei auch sozial nicht gerechtfertigt. In der mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht vom 22. August 1956 hat sie jedoch erklärt, "sie ziehe den hilfsweise gestellten Antrag, der auf das Kündigungsschutzgesetz gestützt sei, zurück, da durch verspätete Einreichung der Vollmacht die Frist des § 3 KSchG verstrichen sei".

Die Beklagte hat um Klageabweisung gebeten.

Beide Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

Entscheidungsgründe:

Die von der Klägerin eingelegte Revision ist kraft Zulassung statthaft. Sie ist auch in rechter Frist und Form eingelegt und begründet worden.

Die Klägerin konnte jedoch mit der Revision keinen Erfolg haben.

I. Zunächst ist davon auszugehen, daß der tatsächliche und rechtliche Vortrag der Klägerin entgegen den Ausführungen in der Klageschrift, in denen das Klagebegehren auch auf § 1 KSchG gestützt war, nur auf die Frage der Unwirksamkeit der Kündigung aus Gründen, die außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes liegen, beschränkt ist. Die Klägerin hat in der mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht ausdrücklich den hilfsweise gestellten Antrag, der auf das Kündigungsschutzgesetz gestützt war, zurückgezogen. Im Hinblick auf diese Erklärung haben sich weder das Arbeitsgericht noch das Landesarbeitsgericht mit der Frage beschäftigt, ob die Kündigung deshalb rechtsunwirksam ist, weil

sozial ungerechtfertigt ist



[eLaw - Gesetz und Urteil](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 4 -

- 4 -

Mit der Revision versucht die Klägerin erneut, ihre Klage auch auf die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes zu stützen. Dies ist jedoch nicht zulässig.

Die Klägerin hat sich in den Vorinstanzen deshalb nicht mehr auf das Kündigungsschutzgesetz berufen, weil im Hinblick auf die verspätete Einreichung der ihrem Prozeßbevollmächtigten erteilten Vollmacht die Frist zur Klageerhebung nach dem Kündigungsschutzgesetz ihrer Ansicht nach verstrichen war. Diese Rechtsansicht der Klägerin ist fehlerhaft. Die Kündigung ist der Klägerin am 29. Juni 1956 erklärt worden. Die Klage ist am 18. Juli 1956, also innerhalb der Drei-Wochen-Frist des § 3 KSchG eingegangen. Damit hatte die Klägerin die Frist zur Klageerhebung gewahrt, auch wenn die Prozeßvollmacht auf ihren Prozeßbevollmächtigten erst später eingereicht worden ist. Zwar hat das Gericht den Mangel der Vollmacht im arbeitsgerichtlichen Verfahren von Amts wegen zu berücksichtigen (§ 88 Abs. 2 ZPO), die ohne Beifügung einer Vollmacht eingereichte Klage ist aber immerhin zur Fristwahrung ausreichend.

Über diese Klage muß entschieden werden. Aus § 89 ZPO folgt, daß das Gericht die Einreichung der Vollmacht zu veranlassen hat; das Gericht kann aber, wenn eine Vollmacht nicht eingereicht ist, sich nicht auf den Standpunkt stellen, eine Klage sei überhaupt nicht eingereicht. Daß der Prozeßbevollmächtigte zur Zeit der Einreichung der Klage keine Vollmacht der Klägerin besaß, ist nicht einmal festgestellt. Der Mangel der fehlenden schriftlichen Prozeßvollmacht ist durch die nachträgliche Einreichung der mit dem Datum des 13. Juli 1956 versehenen Vollmachtsurkunde noch vor dem Termin geheilt worden. Die Klage ist also im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes innerhalb der Drei-Wochen-Frist erhoben worden. Die Klägerin war daher nicht gehalten, ihr Vorbringen, die Kündigung sei sozial nicht gerechtfertigt, fallen



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



Eine solche Erklärung hat die Klägerin aber abgegeben. Das schloß aus, daß sich das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht überhaupt noch mit der Frage, ob die Kündigung sozial ungerechtfertigt im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes sei, beschäftigen durften. Zwar hätten Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht dann, wenn die Klägerin insoweit keine Erklärungen abgegeben hätte, prüfen müssen, ob der Klageantrag, der auf Feststellung der Nichtigkeit der Kündigung lautete, nach dem tatsächlichen Vorbringen der Klägerin entweder nach Gründen außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes oder nach den Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes gerechtfertigt war. Wenn aber die Klägerin ausdrücklich erklärte, sie stütze ihren Klageantrag nicht mehr auf das Kündigungsschutzgesetz, so war damit, da auch das arbeitsgerichtliche Urteilsverfahren insoweit der Parteiherrschaft untersteht, eine Prüfung nach dem Kündigungsschutzgesetz den Vorinstanzen verwehrt, zumal damit auch der Beklagten jeder Anlaß genommen war, die Tatsachen vorzutragen, die in einem Kündigungsschutzprozeß zu behaupten und evtl. zu beweisen Sache des Arbeitgebers ist. Durch die Erklärung in dem Termin vor dem Arbeitsgericht ist damit der Klagevortrag auch seinem tatsächlichen Inhalt nach, nicht nur dem Rechtsvortrag nach, beschränkt worden, und zwar mit der Wirkung, daß das Arbeitsgericht nicht mehr auf diesen tatsächlichen Vortrag eingehen konnte. Wenn die Klägerin in der Berufung gegen das klagabweisende Urteil des Arbeitsgerichts auf die Frage der Sozialwidrigkeit (im Sinne des KSchG) der Kündigung nicht wieder zurückgekommen ist, so brauchte auch das Landesarbeitsgericht auf diese Frage im Hinblick auf die von der Klägerin bereits vor dem Arbeitsgericht abgegebenen Erklärungen nicht mehr einzugehen. Die Klägerin kann nunmehr in der Revisionsinstanz die Frage der Sozialwidrigkeit der Kündigung nicht zur Erörterung stellen. Denn in diesem Vortrag der Revision liegt ein neues tatsächliches Vorbringen, das nicht Gegenstand des Prozeßstoffes in den Vorinstanzen mehr war. Die Einführung derartigen neuen tatsächlichen Prozeßstoffes ist in der

Revisionsinstanz nicht möglich



Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 6 -

II. Die Klage richtet sich gegen die Rechtswirksamkeit der von dem Direktor des Arbeitsamtes M. am 29. Juni 1956 ausgesprochenen Kündigung. Diese Kündigung soll nach Ansicht der Klägerin deshalb rechtsunwirksam sein, weil sie auf dem Beschluß des Verwaltungsausschusses der Beklagten über die Verminderung der Planstellen bei den Landesarbeitsämtern und den Arbeitsämtern beruhe, dieser Beschluß aber keine geeignete Rechtsgrundlage für die Kündigung abgeben könne, weil er ohne die gebotene Mitwirkung des Hauptpersonalrats zustande gekommen sei. Weiter sieht die Klägerin die ihr gegenüber ausgesprochene Kündigung deshalb als rechtsunwirksam an, weil nicht der bei dem Arbeitsamt M. bestehende Personalrat für die Erteilung der Zustimmung zuständig gewesen sei, sondern lediglich der Hauptpersonalrat bei der Beklagten. Diese Zuständigkeit des Hauptpersonalrats ergebe sich daraus, daß der Leiter des Arbeitsamtes M. im Hinblick auf den ihn bindenden Beschluß des Verwaltungsausschusses zu einer Rücknahme der Kündigung nicht befugt gewesen sei.

Es kann dahingestellt bleiben, ob der Hauptpersonalrat der Beklagten bei dem Beschluß über die Stellenverminderung nach § 73 PersVG hätte mitwirken müssen. Auch wenn man dieses unterstellt, ist die der Klägerin gegenüber ausgesprochene Kündigung nicht unwirksam.

Der Beschluß des Verwaltungsausschusses bedeutete nämlich nicht, daß in jedem Fall Entlassungen von Arbeitnehmern bei den Landesarbeitsämtern und den Arbeitsämtern vorgenommen werden mußten. Die erstrebte Verminderung des Personals hätte auch dann erreicht werden können, wenn aus sonstigen Gründen freiwerdende Planstellen nicht wieder besetzt worden wären. Wäre es also möglich gewesen, die erstrebte Planstellenverminderung dadurch zu erreichen, daß solche Arbeitsplätze, die durch Ausscheiden ihres bisherigen Inhabers, z. B. wegen Tod, Versetzung in den Ruhestand oder



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

anderer Gründe frei wurden, nicht wieder besetzt wurden, so hätte es einer Kündigung von Arbeitnehmern durch die Dienststellenleiter in Ausführung des Beschlusses des Verwaltungsausschusses überhaupt nicht bedurft. Insbesondere sieht aber der Beschluß des Verwaltungsausschusses nicht vor, daß gerade bei dem Arbeitsamt M. bei dessen Nebenstelle Selb die Klägerin beschäftigt war, Kündigungen vorgenommen werden mußten. Jedenfalls sieht der Beschluß nicht vor, daß gerade die Klägerin entlassen werden mußte.

Vielmehr ist, sofern die Ausführung des Beschlusses des Verwaltungsausschusses auch Personaleinsparungen beim Arbeitsamt M. erforderlich machte, die Durchführung dem Direktor des Arbeitsamtes M. in eigener Zuständigkeit übertragen worden. Das ist entscheidend. Denn er hatte die entsprechenden Maßnahmen nunmehr zu treffen. Wenn er dabei eine Kündigung der Klägerin gegenüber für angebracht und erforderlich hielt, so war es zwar notwendig, aber auch genügend, das Mitwirkungsrecht des Personalrats beim Arbeitsamt M. (§ 70 Abs. 1b) Ziff. 5 PersVG) so zu beachten, wie es § 61 PersVG vorschreibt. Nur die die Klägerin betreffende konkrete Maßnahme und Entscheidung, nämlich die Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses, ist hier daraufhin zu prüfen, ob hierbei das Mitwirkungsrecht der zuständigen Arbeitnehmervertretung, das ist der Personalrat des Arbeitsamtes M., durch die zuständige Dienststelle der Beklagten, nämlich das Arbeitsamt M. ordnungsgemäß beachtet worden ist. Das ist aber unstreitig der Fall gewesen. Der zuständige Personalrat hat also gemäß §§ 70, 61 PersVG mitgewirkt und hat sogar seine Zustimmung zu der beabsichtigten Maßnahme, nämlich der Kündigung gegenüber der Klägerin, erteilt.

Bei dieser Rechtslage mußte die Revision der Klägerin mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO zurückgewiesen werden.

gez. Dr. Poelmann

Dr. Gerland

Frau Bundesrichter
Dr. Meier-Scherling
befindet sich in Urlaub und ist an der
Unterschriftsleistung
verhindert.

Dr. Schröder

W. Hüsing



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

Dr.

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)