

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

Gesetz: ZPO § 554 Abs. 3 Ziff.1, § 565 Abs. 1 Satz 1 und
Abs. 3; PersVG § 59 Abs. 2 Satz 1; KSchG § 13
Abs. 1

Leitsätze:

1. Für die Zulässigkeit der Revision genügt es, wenn in der Revisionsbegründung der Antrag auf Aufhebung des angefochtenen Urteils enthalten ist.
2. Der Kündigungsschutz für Mitglieder des Personalrats gilt auch bei Änderungskündigungen, insbesondere bei solchen, durch die eine unrichtige Eingruppierung korrigiert werden soll.

Aktenzeichen: 2 AZR 404/64

Urteil des BAG vom 6. Oktober 1965 LAG Bayern



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 Sa 628/64 Bayern

Verkündet am
6. Oktober 1965

gez. Kistner,

Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

In Sachen **Urteil**

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 6. Oktober 1965 durch den Senatspräsidenten Dr. König, die Bundesrichter Schilgen und Dr. Rengier sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Zimmermann und Zeilinger für Recht erkannt:

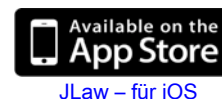
Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bayern vom 8. Juli 1964
- 4 Sa 628/64 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



Tatbestand:

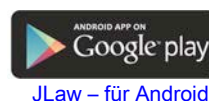
Der Kläger war seit dem 1. Juli 1959 als Schreiner beim Fliegerhorst der Bundeswehr in L beschäftigt. Er hatte als Vorhandwerker drei Schreiner anzuleiten und zu beaufsichtigen. Die Standortverwaltung L stufte ihn in die Gruppe II des Lohngruppenverzeichnisses zum Manteltarifvertrag vom 1. Oktober 1961 für Arbeiter des Bundes ein. Die Vorprüfungsstelle der Wehrbereichsverwaltung VI beanstandete dies in ihrem Prüfungsbericht vom 31. Mai 1963, weil der Kläger keine schwierigen Spezialarbeiten zu verrichten habe. Daraufhin kündigte die Standortverwaltung dem Kläger mit Schreiben vom 30. September 1963 zum 31. Oktober 1963 und bot ihm gleichzeitig die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit einer Vergütung nach der Lohngruppe III an. Der Kläger war zu dieser Zeit Mitglied des Personalrats bei der Standortverwaltung.

Er hat auf Feststellung geklagt, daß diese Änderungskündigung unwirksam ist. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht die Berufung der Beklagten zurückgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

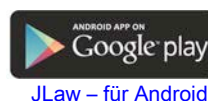
I. Zu Unrecht bezweifelt der Kläger die Zulässigkeit der Revision mit dem Hinweis darauf, die Beklagte habe in ihrer Revisionsbegründung nur Aufhebung des angefochtenen Urteils und Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht beantragt, aber keinen Sachantrag gestellt. § 554 Abs. 3 Nr. 1 ZPO verlangt nur, die Revision müsse die Erklärung enthalten, inwieweit das Urteil angefochten und dessen Aufhebung beantragt wird. Dem genügt der Antrag der Beklagten, das angefochtene Urteil aufzuheben. Denn damit ist ersichtlich gemeint, das ganze Urteil solle aufgehoben werden. Darin ist der vom Kläger vermißte Sachantrag bereits enthalten. Wenn nämlich das angefochtene Urteil antragsgemäß aufgehoben wird, dann steht ohne weiteres der in der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht gestellte Antrag der



Beklagten, unter Aufhebung des arbeitsgerichtlichen Urteils die Klage abzuweisen, erneut zur Entscheidung. Das Revisionsgericht kann dann entweder die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverweisen (§ 565 Abs. 1 Satz 1 ZPO) oder, wenn eine der beiden Voraussetzungen des § 565 Abs. 3 ZPO gegeben ist, selbst entscheiden. Das erste ist nach der Systematik des § 565 die Regel, das letzte die Ausnahme. Über diese Alternative hat das Revisionsgericht von Amts wegen zu entscheiden. Anträge der Parteien brauchen dazu nicht gestellt zu werden. Werden sie dennoch gestellt, so ist das Revisionsgericht an sie nicht gebunden.

II. Die hiernach zulässige Revision ist jedoch nicht begründet. Dem angefochtenen Urteil ist im Ergebnis und in der Begründung zuzustimmen.

1. Daß es sich bei dem Schreiben der Standortverwaltung an den Kläger vom 30. September 1963 um eine Änderungskündigung handelt, hat das Berufungsgericht tatsächlich festgestellt. Der Senat ist an diese Feststellung gebunden. Sie ist aber auch zutreffend. Eine andere Würdigung des Schreibens, das sich selbst als Änderungskündigung bezeichnet und auch die wesentlichen Merkmale einer solchen enthält, nämlich den bestimmten Ausspruch einer Kündigung, verbunden mit dem Angebot der Weiterbeschäftigung zu veränderten Bedingungen, ist rechtlich nicht möglich. Die Ansicht der Revision, das Schreiben müsse, da es zur Herabstufung des Klägers von Gruppe II nach Gruppe III gar keiner Änderungskündigung bedurft habe, als einfache Ankündigung der Herabstufung ausgelegt werden, ist rechtsirrig. Der angebliche Irrtum der Beklagten bei der Einstufung des Klägers in Gruppe II, der als Motivirrtum nicht einmal zur Anfechtung des Vertrages wegen Irrtums (§ 119 BGB) berechtigen würde, kann nur durch eine Änderungskündigung berichtigt werden. Das hat der Senat bereits in seiner Entscheidung vom 19. Oktober 1961 (AP Nr. 13 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung) erkannt. Es besteht kein Anlaß, von dieser Ansicht abzuweichen. Durch die Einstufung nach Gruppe II hat der Kläger einen Rechtsanspruch auf entsprechende Vergütung erlangt,



auch wenn diese Einstufung auf Seiten der Beklagten durch Irrtum beeinflußt war. Die Beklagte kann sich ohne Änderungskündigung nicht von dem Vertrage lösen.

Das hat sie übrigens selbst dadurch anerkannt, daß sie, wie festgestellt, eine Änderungskündigung ausdrücklich ausgesprochen hat. Daran muß sie sich festhalten lassen, sie muß es sich nunmehr gefallen lassen, daß der Kläger die Änderungskündigung, wie geschehen, durch eine Feststellungsklage angreift. Auch darin ist dem angefochtenen Urteil beizutreten.

2. Die Vorinstanzen haben die Änderungskündigung vom 30. September 1963 für unwirksam erklärt, weil der Kläger, gegen den sie sich richtete, Mitglied des Personalrats war. Nach § 59 Abs. 2 Satz 1 PersVG gelten nämlich für Mitglieder des Personalrats die §§ 13, 14 KSchG entsprechend. Nach § 13 Abs. 1 KSchG ist die (ordentliche) Kündigung eines Betriebsratsmitglieds unzulässig. Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß hiernach nicht nur eine normale Kündigung, sondern auch eine Änderungskündigung gegenüber einem Personalratsmitglied unzulässig ist, weil auch sie ihrem Wesen nach für den Fall, daß der Arbeitnehmer mit der angebotenen Änderung des Arbeitsverhältnisses nicht einverstanden ist, das Arbeitsverhältnis nicht nur teilweise, sondern ganz beenden soll (Urteil des Dritten Senats vom 25. Februar 1958, BAG 5, 214 = AP Nr. 10 zu § 13 KSchG mit Zitaten und insoweit zustimmender Anmerkung von Küchenhoff; herrschende Meinung mit Ausnahme von Erdmann-Müller, KSchG, 2. Aufl., Anm. II 4 zu § 13). Das gilt auch für eine Änderungskündigung aus dem von der Revision angenommenen Grund einer irrtümlich zu hohen Eingruppierung. Ein Personalratsmitglied soll um der unbehinderten Ausübung seines Amtes willen vor jeder Auseinandersetzung über den Fortbestand seines Dienstverhältnisses (von der Kündigung aus wichtigem Grunde abgesehen) während der Dauer seines Amtes geschützt werden, und zwar auch und gerade dann, wenn die Kündigung im übrigen sozial gerechtfertigt wäre, d.h. also auch dann, wenn seine Eingruppierung unrichtig sein sollte. Denn bei einer um eine Gruppe zu hohen Einstufung kann nur die Frage der Sozialgerechtigkeit erhoben werden. Daß von einem wichtigen Grunde, d.h. einer



Unzumutbarkeit, den Kläger weiter nach seiner bisherigen Gruppe zu besolden, nicht die Rede sein kann, ergibt sich schon daraus, daß der Kläger von der Beklagten selbst in die Gruppe II des Lohngruppenverzeichnisses zum Manteltarifvertrag vom 1. Oktober 1961 für Arbeiter des Bundes eingestuft worden ist. Die Beanstandung durch die Vorprüfungsstelle ist kein wichtiger Grund. Man kann deshalb auch nicht sagen, daß der Ausschluß der Kündigung gegenüber einem Personalratsmitglied, wenn sie dem Zwecke dient, eine richtige Eingruppierung herbeizuführen, über den durch § 59 Abs. 2 PersVG gebotenen besonderen Kündigungsschutz hinausgehe, eine durch § 59 Abs. 1 verbotene Begünstigung darstelle und ein Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz in Art. 3 GG sei. Ob im Hinblick auf § 13 Abs. 2 und 3 KSchG bei massenhaften Änderungskündigungen gegenüber allen Arbeitnehmern eines Betriebs oder einer Betriebsabteilung auch den Personalratsmitgliedern ebenso gekündigt werden kann (vgl. dazu Auffarth-Müller, KSchG, Anm. 9 zu § 13), kann dahingestellt bleiben, weil ein solcher Fall hier nicht vorliegt.

gez. Dr. König

Schilgen

Dr. Rengier

Dr. Zimmermann

Fritz Zeilinger



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

