

Aktenzeichen: 2 AZR 423/94

Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 26. Oktober 1995

- 2 AZR 423/94 -

I. Arbeitsgericht
Chemnitz

Urteil vom 02. Februar 1993

- 13 Ca 7981/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Chemnitz

Urteil vom 14. Dezember 1993

- 8 (6) Sa 70/93 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Ordentliche Kündigung - ordnungsgemäße Personalratsanhörung

Gesetz:

KSchG § 1; PersVG-DDR/BPersVG §§ 7, 79

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](#)

2 AZR 423/94

8 (6) Sa 70/93 Chemnitz

Verkündet am
26. Oktober 1995

Jatz,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

1.

2.

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. Oktober 1995 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Etzel, die Richter Bitter und Bröhl sowie die ehrenamtlichen Richter Mauer und Thelen für Recht erkannt:



Die Revision der Kläger gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Chemnitz vom 14. Dezember 1993 - 8 (6) Sa 70/93 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Der Kläger H V (geboren am 23. Februar 1958) war bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin seit dem 1. Januar 1986 als Diplom-Chemiker, der Kläger G B (geboren am 20. August 1963) seit dem 1. September 1989 als Diplom-Biochemiker beschäftigt. Beide arbeiteten zuletzt im Labor des Klinikums F

Die Beklagte ist Trägerin mehrerer Krankenhäuser, in denen früher jeweils eigenständige Laboreinrichtungen mit insgesamt 17 akademischen Mitarbeitern bestanden. In den einzelnen Krankenhäusern, insbesondere auch im Klinikum F , waren sogenannte "örtliche Personalräte" gewählt worden. Ein Hauptpersonalrat oder ein Gesamtpersonalrat für die Klinikeinrichtungen insgesamt war nicht vorhanden. Die Beklagte beschloß auf der Grundlage von Personalberechnungen des Deutschen Krankenhaus-Instituts vom April 1992 für das Klinikum Chemnitz, die für jedes einzelne Krankenhaus bestehenden Laboreinrichtungen aufzulösen und dafür ein Zentrallabor im Klinikum F mit kleinen Außenstellen in den übrigen Kliniken zu schaffen. Der Stellenplan 1993 sah für das Zentrallabor nur noch sieben Vollzeitarbeitsplätze für akademische Mitarbeiter vor. Im Hinblick auf die



anstehenden Kündigungen wurde am 1. Juni 1992 ein Sozialplan zwischen der Stadt Chemnitz, Städtische Kliniken, vertreten durch den Verwaltungsdirektor, und den "Personalräten" der Städtischen Kliniken geschlossen, der u. a. regelte, nach welchen fachlichen und sozialen Kriterien eine Sozialauswahl durchzuführen sei. Für die Arbeitnehmerseite wurde dieser Sozialplan nicht von einem Personalrat bei der Klinikverwaltung, sondern von Delegierten der bei den einzelnen Kliniken gebildeten "örtlichen" Personalräten unterzeichnet.

Nach Anhörung und Zustimmung des Personalrats beim Klinikum F kündigte die Beklagte den Klägern mit zwei inhaltsgleichen Schreiben vom 9. September 1992 zum 31. Dezember 1992.

Die Kläger haben geltend gemacht, die Kündigungen seien ungerechtfertigt, weil sie weder nach dem Einigungsvertrag mit mangelndem Bedarf noch nach dem Kündigungsschutzgesetz als betriebsbedingte Kündigung begründet seien. Zudem seien die Kündigungen unwirksam, weil der "örtliche" Personalrat für das Klinikum F vor Ausspruch der Kündigungen nicht ausreichend angehört worden sei. Außerdem sei nur der Oberbürgermeister der Beklagten und nicht der Verwaltungsleiter der Städtischen Kliniken oder eine von diesem bevollmächtigte Person befugt gewesen, die Erörterung mit der Personalvertretung durchzuführen, da kein Verhinderungsfall im Sinne von § 7 Abs. 1 PersVG-DDR vorgelegen habe.



Die Kläger haben beantragt:

1. festzustellen, daß die Arbeitsverhältnisse durch die Kündigungen vom 9. September 1992 nicht aufgelöst worden seien,
2. die Beklagte zu verurteilen, sie, die Kläger, über den in der Kündigung als Endtermin genannten Tag hinaus zu unveränderten Bedingungen weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat sich darauf berufen, in ihren Laboreinrichtungen seien 2,7 Millionen Leistungen pro Jahr erbracht worden, was ein medizinisch-technisches Personal von 67 Arbeitskräften rechtfertige. Nach allgemeinen Bewertungsmaßstäben komme auf zehn medizinisch-technische Arbeitskräfte ein Akademiker. Von daher bestehe im Zentrallabor nur noch ein Bedarf von sieben Akademiker-Arbeitsplätzen. Die ausgesprochenen Kündigungen seien auch unter Beachtung des am 1. Juni 1992 abgeschlossenen Sozialplans der Städtischen Kliniken durchgeführt worden. Danach seien sowohl soziale als auch fachliche Gesichtspunkte ausreichend berücksichtigt worden.

Der Personalrat beim Klinikum F sei ordnungsgemäß beteiligt worden. Unabhängig davon bestehe nach den gesetzlichen Bestimmungen des PersVG-DDR kein Mitbestimmungsrecht für einen Personalrat an einer einzelnen Klinik; für die Beteiligung einzelner, bei den Kliniken gebildeter, Personalräte gebe es keine gesetzliche Grundlage.

Das Arbeitsgericht hat den Klagen stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klagen ab-



gewiesen. Mit ihren Revisionen, deren Zurückweisung die Beklagte beantragt, begehren die Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

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

Die Revision der Kläger ist nicht begründet.

Das Landesarbeitsgericht hat die Klagen mit Recht abgewiesen.

I. Es hat dahingestellt bleiben lassen, ob die von der Beklagten ausgesprochenen Kündigungen auch mit mangelndem Bedarf im Sinne des Einigungsvertrages gemäß Anlage I Kapitel XIX Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 1 Abs. 4 Nr. 1 gerechtfertigt sein könnten. Auf jeden Fall seien die ausgesprochenen Kündigungen im Sinne von § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt. Die Entscheidung der Beklagten, die bisher bei den einzelnen Krankenhäusern bestehenden Laboreinrichtungen zusammenzufassen, sei eine unternehmerische Maßnahme, die weder offenbar unvernünftig noch willkürlich, folglich auch nicht durch die Arbeitsgerichte weiter überprüfbar sei. Sie habe zum Wegfall der bisherigen Beschäftigungsmöglichkeit der Kläger geführt. Die Beklagte habe vorgetragen, aufgrund der Personalbedarfsplanung des Deutschen Krankenhaus-Instituts vom April 1992 für die Umstrukturierung ihrer Laboreinrichtungen sei der gesamte Personalbedarf für medizinisch-technische Angestellte auf 64,99 = 65 MTA zu bemessen. Diese Berechnung basiere auf der Annahme von jähr-



lich 2,7 Millionen Laborleistungen. Hiervon ausgehend habe die Beklagte für die Einrichtung eines Zentrallabors einen Stellenplan für nur noch sieben Diplom-Biologen bzw. Diplom-Chemiker erstellt. Dieser substantiierte Sachvortrag sei von den Klägern nicht hinreichend bestritten worden. Die ausgesprochenen Kündigungen scheiterten zudem nicht an einer fehlerhaften Sozialauswahl. Der Vergleich der in der Berufungsinstanz vorgelegten Sozialdaten biete keinerlei Anhaltspunkte für eine fehlerhafte Sozialauswahl.

Schließlich seien die von der Beklagten ausgesprochenen Kündigungen auch nicht wegen fehlerhafter Beteiligung der Personalvertretung unwirksam. Die Kläger rügten insoweit zu Unrecht, der beim Klinikum F gebildete Personalrat sei nicht ordnungsgemäß beteiligt worden. Nach § 6 des Gesetzes zur sinnge-
mäßigen Anwendung des Bundespersonalvertretungsgesetzes (PersVG-DDR) sei Dienststelle nicht das einzelne Krankenhaus, sondern vielmehr die Kommune selbst. Wenn aber bei der Kommune selbst eine Personalvertretung nicht geschaffen worden sei, sondern lediglich in einzelnen Einrichtungen, bedeute dies nicht, daß diese dann auch in personalrechtlichen Angelegenheiten zu beteiligen gewesen sei. Nach § 6 Abs. 3 PersVG-DDR habe § 6 Abs. 3 BPersVG für die erstmaligen Personalratswahlen keine Anwendung gefunden. Nach dieser Vorschrift des BPersVG könnten Nebenstellen und Teile einer Dienststelle, die räumlich weit von dieser entfernt liegen, als selbständige Dienststelle gelten, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Beschäftigten dies in geheimer Abstimmung beschließe. Wenn der Gesetzgeber die Vorschrift des § 6 Abs. 3 BPersVG indes ausdrücklich ausgeschlossen habe, bedeute dies, daß



für die Bildung einer Personalvertretung mit entsprechenden Kompetenzen beim Klinikum F kein Raum gewesen sei.

II. Soweit mit diesen Ausführungen ein dringendes betriebliches Erfordernis im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG begründet und die Sozialauswahl der Beklagten als nicht fehlerhaft bestätigt wird, erheben die Kläger keine Revisionsrügen. Die entsprechenden Ausführungen des Berufungsgerichts sind auch aus revisionsrechtlicher Sicht nicht zu beanstanden.

Soweit indessen die Revision die Ausführungen des Berufungsgerichts angreift, es sei nicht der "örtliche" Personalrat beim Klinikum F , sondern allenfalls der bei der Stadt Chemnitz zu bildende, aber nicht gebildete Personalrat zu beteiligen gewesen, läßt dies der Senat ausdrücklich dahingestellt, denn es kommt aus Rechtsgründen hierauf nicht an. Selbst wenn man mit den Klägern von der Zuständigkeit des Personalrats beim Klinikum ausgeht, ist dessen Beteiligung nicht in fehlerhafter Form erfolgt, und die behaupteten Mängel führen deshalb nicht etwa zur Nichtigkeit der Kündigung nach § 79 Abs. 4 PersVG-DDR/BPersVG.

1. Das Beteiligungsverfahren, das durch die Personalleiterin des Klinikums, Frau W , mit Schreiben vom 26. August 1992 eingeleitet wurde, ist nicht schon deshalb als fehlerhaft anzusehen, weil Frau W als sonstige Bevollmächtigte im Sinne des § 7 Abs. 1 Satz 4 PersVG-DDR/BPersVG etwa nicht in Vertretung des Dienststellenleiters gehandelt hätte. Es bestehen keine Bedenken, sie als sonstige Bevollmächtigte im Sinne des § 7 Abs. 1 Satz 4

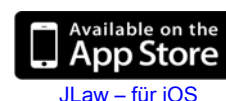
PersVG-DDR/BPersVG anzusehen, da der Verwaltungsleiter der Städtischen Kliniken, Dr. D , laut Vollmacht der Stadt vom 1. August 1991 mit der Personalhoheit für den Bereich der Kliniken betraut war und seinerseits die Kündigungsmaßnahme offensichtlich an Frau W weiter delegiert hatte. Der Personalrat beim Klinikum F hat schon die Empfangsbestätigung bezgl. des Anhörungsschreibens vom 26. August 1992 ausdrücklich an Frau W adressiert. Der Personalratsvorsitzende R hat ferner erstinstanzlich als Zeuge vernommen bestätigt, es sei üblich gewesen, daß Frau W die Anhörungsunterlagen bei beabsichtigten Kündigungen zuleitete; der Personalrat habe keinen Beschluß gefaßt, ob die Zuleitung durch Frau W akzeptiert werde oder nicht. Da der Personalrat somit Frau W konkludent als Gesprächspartnerin akzeptiert hat und - nach vorhergegangenen Verhandlungen - am gleichen Tage den beabsichtigten Kündigungen ausdrücklich zugestimmt hat, gelten insofern die Ausführungen im Senatsurteil vom 26. Oktober 1995 (- 2 AZR 743/94 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen) sinngemäß auch im vorliegenden Fall. Der Senat hat (vgl. aaO) entschieden, der betroffene Arbeitnehmer könne sich auf das Fehlen eines Verhinderungsfalles des Dienststellenleiters beim Handeln durch dessen Bevollmächtigten nicht berufen, wenn der Personalrat daran keinen Anstoß genommen habe. So liegen die Dinge auch hier: In der Berufungsinstanz haben die Kläger (Berufungserwiderung, S. 10) nur vortragen lassen, das Vorliegen eines Verhinderungsfalles werde mit Nichtwissen bestritten ebenso wie, daß ein Einverständnis des Personalrats mit der Beauftragung vorliege. Dem steht das geschilderte Verhalten des Personalrats entgegen. Das wird auch



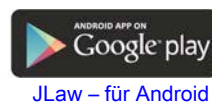
verständlich vor dem Hintergrund der vorausgegangenen monatelangen Verhandlungen wegen der von der beklagten Stadt angestrebten Personalreduzierung im Klinikbereich, die - vertreten durch den Verwaltungsdirektor Dr. D - zu dem Sozialplan vom 1. Juni 1992 führte, der von Dr. D einerseits und den 12 Personalräten der einzelnen Kliniken andererseits unterzeichnet ist. Auch damit wird "die Personalhoheit" der Städtischen Kliniken für die vorliegende Kündigungsmaßnahme bestätigt.

2. Was die Information über die Kündigungsgründe angeht, reichen die Ausführungen im Anhörungsschreiben vom 26. August 1992 aus, und zwar vor allem in Hinblick auf den Wissensstand, den die örtlichen Personalräte aufgrund der Sozialplanverhandlungen bereits hatten, was nach der Rechtsprechung des Senats ausreicht (vgl. grundlegend Urteil vom 27. Juni 1985 - 2 AZR 412/84 - BAGE 49, 136 = AP Nr. 37 zu § 102 BetrVG 1972; zuletzt Senatsurteil vom 15. Dezember 1994 - 2 AZR 327/94 - EzA § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung Nr. 75, zu B I 3 der Gründe). Dies ist mit dem Berufungsschriftsatz der beklagten Stadt im einzelnen vorgetragen und von den Klägern nicht bestritten worden.

Im Anhörungsschreiben vom 26. August 1992 hatte die Beklagte dem Personalrat mitgeteilt, aufgrund der gegenwärtigen Personalbesetzung an den Städtischen Kliniken Chemnitz, die die in vielen Positionen üblichen Anhaltswerte für Personalbemessungen in Krankenhäusern der Bundesrepublik weit übertreffe, liege das dringende betriebliche Erfordernis vor, Personalbemessung und erbrachte



Leistungen anzunähern, d.h., es sei der Wegfall bestimmter Arbeitsplätze auf Dauer notwendig. Im Rahmen der Pflegesatzverhandlungen für das Jahr 1992 hätten durch die Kostenträger nur 2935 Vollkräfte zum 31. Dezember 1992 bestätigt werden können, während bisher als Personalkostenbasis im Jahresdurchschnitt 3235 Vollkräfte anerkannt worden seien. Dem Personalrat liege die fachliche Bewertung der Mitarbeiter der vom Personalabbau betroffenen Abteilungen vor. Ebenso seien dem Personalrat die sozialen Gesichtspunkte (siehe internes Arbeitsmaterial zum Sozialplan) bekannt, nach denen unter vergleichbaren Arbeitnehmern die soziale Auswahl stattgefunden habe. Nimmt man zu diesen Informationen den Kenntnisstand des Personalrats hinzu, so kann nicht davon die Rede sein, der Personalrat habe keinen ausreichenden Informationsstand besessen, um sich auch ohne eigene Nachforschungen über seine Entscheidung schlüssig zu werden. Der zu diesem Thema vernommene Personalratsvorsitzende R hat nach den Feststellungen des Arbeitsgerichts bestätigt, dem Personalrat sei u.a. mitgeteilt worden, daß ein Zentrallabor mit einem Chefarzt und mehreren Standorten eingerichtet werde, wobei auch die Zahl der vorgesehenen Mitarbeiter in diesem Zentrallabor genannt worden sei. Dem weiteren Vorbringen der Beklagten in der Berufungsinstanz, wonach der Personalrat im einzelnen über die im Laborbereich anstehende Personalreduzierung informiert worden sei, sind die Kläger nicht mehr mit substantiiertem Vorbringen entgegengetreten; vielmehr wird in der Berufungserwiderung lediglich allgemein argumentiert, der Personalrat sei nicht hinreichend und umfassend von den Kündigungsgründen informiert worden. Dem steht auch entgegen, daß die Kläger geltend gemacht hatten, der Personalrat sei zu einem Kündigungsgrund "mangelnde Eignung" nicht gehört worden,



und in diesem Zusammenhang selbst eingeräumt hatten, der Personalrat sei (nur) zu betriebsbedingten Gründen angehört worden. Von einer fehlerhaften (unvollständigen) Information über die Kündigungsgründe kann daher nicht die Rede sein.

3. Sind daher die Kündigungen unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt unwirksam, so sind die Klagen mit Recht abgewiesen worden.

Etzel

Bitter

Bröhl

Thelen

Mauer





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)