

Für das Nachschlagewerk!	Nein
Für die Fachpresse!	Nein
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: KSchG 1969 § 1; BayerPersVG Art. 72, 77;
ZPO §§ 551, 552

Leitsätze:

Keine

Aktenzeichen: 4 AZR 206/77

Urteil des BAG vom 20. Dezember 1978 LAG München



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



4 AZR 206/77

2 Sa 766/75 München

Verkündet am
20. Dezember 1978

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. November 1978 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Jobs und Dr. Röhsler sowie die ehrenamtlichen Richter Rudolf und Brocksiepe für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 2. Juni 1976 - 2 Sa 766/75 - wird auf Kosten des 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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war ab April 1973 bei der Universität A als persönlicher Referent des Präsidenten mit der Vergütungsgruppe I b BAT angestellt. Ende des Jahres 1973 wurde ein neuer Präsident gewählt. Dieser war mit den Leistungen des Klägers nicht zufrieden. Nachdem die Universität vergeblich versucht hatte, den Kläger anderweitig unterzubringen, wurde ihm mit Schreiben vom 19. August 1974 gekündigt. Die gegen diese Kündigung vom Kläger erhobene Kündigungsschutzklage wurde zurückgenommen, nachdem sich die Parteien außergerichtlich dahin verglichen hatten, daß der Kläger mit Einverständnis der Regierung von S für die Zeit vom 1. Januar 1975 bis zum 31. März 1975 mit dem Ziele der Versetzung dorthin abgeordnet wurde. Der Kläger war mit einer Vergütung nach VergGr. II a BAT einverstanden. Die Universität verpflichtete sich, eine solche Planstelle an die Regierung von S zu übertragen. Die Versetzung des Klägers und die Übertragung der Planstelle wurden jedoch nicht durchgeführt.

Mit Schreiben vom 12. Mai 1975 teilte die Universität dem Personalrat ihre Absicht mit, dem Kläger zum 30. Juni 1975 wegen mangelnder Eignung fristgemäß zu kündigen. Sie begründete dies damit, daß die Regierung von S gebeten habe, von einer Versetzung zum 1. April 1975 abzusehen, weil der Kläger die ihm übertragenen Aufgaben nicht zur vollen Zufriedenheit erledigt habe und es nicht möglich gewesen sei, ihm weitere schwierigere Aufgaben zu übertragen. Da er für die Tätigkeit als persönlicher Referent nicht hinreichend geeignet und eine Weiterbeschäftigung in einer vergleichbaren Stellung anscheinend mangels Bewährung nicht möglich sei, sei eine erneute Kündigung notwendig. Dieses Schreiben ging dem Personalratsvorsitzenden am 13. Mai 1975 zu.



- 3 -

Am 16. Mai 1975 gab der Gesamtpersonalrat folgende
Stellungnahme ab:

"Mit Schreiben vom 14. 5. 1975 hat Herr Dr. H
dem Gesamtpersonalrat folgendes mitgeteilt:

"Die mit Schreiben der Universität A
vom 20. 12. 1974 verfügte Abordnung erfolgte
mit dem Ziel der Versetzung an die Regierung
von S . Die Versetzung werde recht-
zeitig ausgesprochen, heißt es darin.

Wie mir von Herrn Ministerialdirigent M
vom Bayer. Staatsministerium des Innern und
von Herrn Regierungsvizepräsident Ma
erklärt wurde, habe die Universität A
hierfür auch die für die Versetzung erforderliche Übertragung der Stelle zugesagt.
Das Bayer. Innenministerium und die Regierung von S stimmen meiner Versetzung zu, wenn die Planstelle übertragen wird."

Der Gesamtpersonalrat bittet um Klärung der gegenteiligen Aussagen der Universität einerseits und Herrn Dr. H andererseits.
Herr Dr. H hat dem Gesamtpersonalrat Einsichtnahme in seine Personalakte gewährt.
Die daraus ersichtliche Stellungnahme der Regierung von S vom 20. 3. 1975 zur Tätigkeit des Obengenannten besagt, daß die Erprobungszeit zu kurz sei, um feststellen zu können, ob er sich für eine dauernde Verwendung bei der Regierung eignet. Eine weitere Beurteilung der Regierung von S ist nicht erfolgt.

Die Universität wird gebeten, aus sozialen Gesichtspunkten Herrn Dr. H in eine seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Stelle einzuweisen (z. B. Fachbereichsverwaltung).

Nach Abgabe dieser Stellungnahme ließ die Universität dem Kläger das Kündigungsschreiben, das bereits am 14. Mai 1975 gefertigt worden war, durch Boten überbringen.

Auf Antrag des Klägers vom 17. September 1976 wurde mit Bescheid des Versorgungsamtes vom 16. Februar 1976 eine Minderung der Erwerbsfähigkeit von 100 % festgestellt. Der Kläger vertritt die Auffassung, daß die

- 4 -



- 4 -

Kündigung sozial ungerechtfertigt gewesen sei. Sie sei nicht durch Gründe in seiner Person oder in seinem Verhalten bedingt. Außerdem sei die Anhörung des Personalrates nicht ordnungsgemäß gewesen. Es fehle auch die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle.

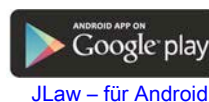
Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der beklagten Partei vom 16. Mai 1975 nicht aufgelöst ist. Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Der Beklagte hat die Auffassung vertreten, die Kündigung sei wegen unzureichender Leistungen des Klägers sozial gerechtfertigt. Die Anhörung des Personalrates sei ordnungsgemäß erfolgt. Wenn schon nicht seine Anhörung zur Kündigung vom 19. August 1974, die auf den gleichen Gründen wie die streitbefangene Kündigung beruht habe, ausreichen sollte, so habe sich der Personalrat doch mit seiner ersten Stellungnahme abschließend zur beabsichtigten Kündigung geäußert.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Der Tenor des am 2. Juni 1976 verkündeten Berufungsurteils ging den Prozeßbevollmächtigten der Parteien am 8. Juni 1976 ohne Rechtsmittelbelehrung formlos zu. Mit Schriftsatz vom 8. März 1977, der am 9. März 1977 beim Bundesarbeitsgericht einging, legte der Beklagte Revision ein, die im wesentlichen damit begründet wurde, daß das Urteil aufzuheben sei, weil es keine Gründe enthalte. Das in vollständiger Form abgefaßte Urteil wurde dem Prozeßbevollmächtigten des Beklagten am 16. Mai 1977 zugestellt. Dagegen legte der Beklagte am 26. Mai 1977 erneut Revision ein, mit der er sein Klageabweisungsbegehren weiterverfolgt. Der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 5 -

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

I. Entgegen der Auffassung der Revision stellt die verspätete Absetzung und Zustellung des Urteils keinen absoluten Revisionsgrund gemäß § 551 Nr. 7 ZPO dar.

Soweit die Revision dies auf eine Verletzung von § 60 Abs. 4 S. 2 ArbGG stützt, verkennt sie, daß es sich hier um eine Ordnungsvorschrift handelt, deren Verletzung keinen absoluten Revisionsgrund i. S. § 551 Nr. 7 ZPO darstellt (ständige Rechtsprechung: BAG 14, 313 [315] = AP Nr. 2 zu § 163 a ZPO; BAG 17, 172 [174 f.] = AP Nr. 10 zu § 850 h ZPO; BAG AP Nr. 122 zu § 242 BGB Ruhegehalt; AP Nr. 1 zu § 320 ZPO; AP Nr. 1 und 2 zu § 60 ArbGG 1953).

Die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (BGHZ 7, 155 [156], BGH LM Nr. 3 zu § 551 Nr. 7 ZPO), wonach ein Berufungsurteil aufzuheben ist, wenn die Urteilsgründe fünf Monate nach der Verkündung des Urteils noch nicht vorliegen und der Rechtsmittelkläger dann nach § 552 ZPO a. F. auch ohne Zustellung des Urteils innerhalb eines weiteren Monats Revision einlegen muß, findet wegen der andersartigen Regelung im arbeitsgerichtlichen Verfahren keine Anwendung. Die Revisionsfrist beginnt im arbeitsgerichtlichen Verfahren erst, wenn den Parteien ein Urteil in vollständiger Form zugestellt ist - wie nach § 552 ZPO n. F. im Verfahren der ordentlichen Gerichtsbarkeit jetzt auch - und dazu die Parteien über das mögliche Rechtsmittel belehrt worden sind (§ 9 Abs. 5 Satz 1 ArbGG). Nach Ablauf eines Jahres, von dem Tage der Zustellung der Entscheidung an gerechnet, kann Revision nicht mehr eingelegt werden (§ 9 Abs. 5 Satz 2 ArbGG). Im arbeitsgerichtlichen Verfahren war daher ein Revisionskläger nicht, wie früher im Verfahren vor den ordentlichen Gerichten, gezwungen, vor Ablauf der Sechsmonatsfrist des § 552 ZPO a. F.



- 6 -

Revision einzulegen (BAG AP Nr. 7 zu § 611 BGB Urlaubsrecht; AP Nr. 14 zu § 9 ArbGG). Daraus folgt zugleich, daß anders als im Verfahren der ordentlichen Gerichtsbarkeit ein nach § 551 Nr. 7 ZPO zu wertender Mangel nicht schon dann zwingend vorlag, wenn die mit Gründen versehene Entscheidung nicht bis zum Beginn der Frist des § 552 ZPO a. F. zugestellt wurde (BAG AP Nr. 15 zu § 9 ArbGG 1953). Etwas anderes folgt auch nicht aus dem Beschleunigungsgrundsatz des § 9 Abs. 1 ArbGG, wie die Revision meint. Der allgemeine Beschleunigungsgrundsatz des § 9 Abs. 1 ArbGG ist für die Pflicht des Gerichts zur Absetzung des Urteils in § 60 Abs. 4 ArbGG konkretisiert. Da ein Verstoß gegen diese Vorschrift kein Revisionsgrund im Sinne von § 551 Ziff. 7 ZPO abgibt, kann ein solcher Verstoß auch nicht aus der Verletzung des allgemeinen Beschleunigungsgrundsatzes hergeleitet werden.

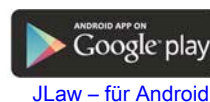
Im Ausgangspunkt zutreffend ist die Ansicht der Revision, daß der Zeitablauf zwischen der Beratung der Entscheidung, die aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 31. März 1976 erging, und der Zustellung des Urteils am 16. Mai 1977 gemäß § 551 Nr. 7 ZPO dann erheblich sein kann, wenn eine Übereinstimmung zwischen den tatsächlichen und den später schriftlich niedergelegten Gründen nicht mehr mit hinreichender Sicherheit gewährleistet ist (vgl. BAG AP Nr. 15 zu § 9 ArbGG 1953).

Es lassen sich allerdings keine Erfahrungssätze dafür aufstellen, ab wann die Beurkundungsfunktion der nachgebrachten Urteilsgründe generell nicht mehr gewährleistet ist (vgl. BVerwG NJW 1976, 1955). In aller Regel wird der Richter die Gedankenführung der beratenen Gründe längere Zeit im Gedächtnis behalten. Dabei können eigene Aufzeichnungen und unter Umständen auch

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

ein sorgfältiges Protokoll der mündlichen Verhandlung behilflich sein. Hinzu kommen Unterstützung und Kontrolle im Kollegialgericht, die auch dann gegeben sind, wenn außer dem berufsrichterlichen Vorsitzenden noch zwei weitere nicht berufsrichterliche Beisitzer mitwirken (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 60 ArbGG 1953; AP Nr. 2 zu § 163 a ZPO; BVerwG NJW 76, 1955; NJW 75, 2357). Diese Gedächtnisstützen verlieren aber naturgemäß mit zunehmendem Zeitablauf mehr und mehr an Bedeutung. Aber auch ein Zeitraum von ca. 11 Monaten zwischen der Verkündung und der Absetzung des Urteils rechtfertigt es noch nicht, die vorhandenen Entscheidungsgründe als nicht vorhanden abzuwerten, weil die Erinnerungsfähigkeit eines jeden Richters individuell verschieden ist (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 163 a ZPO). Nur wenn zu dem Zeitablauf noch weitere Umstände hinzukommen, die darauf schließen lassen, daß der Zusammenhang der schriftlichen Urteilsgründe mit der mündlichen Verhandlung und der Beratung des verkündeten Urteils nicht mehr gewährleistet ist, muß das Urteil gemäß § 551 Nr. 7 ZPO aufgehoben werden.

Die Revision hat hierzu geltend gemacht, in der mündlichen Urteilsbegründung vom 2. Juni 1976 habe die Vorsitzende Richterin das Urteil allein damit begründet, daß die Kündigung wegen fehlender Zustimmung der Hauptfürsorgestelle unwirksam sei. In den schriftlichen Entscheidungsgründen werde die Kündigung aber wegen eines Verstoßes gegen §§ 157, 242 BGB für unwirksam erklärt, ohne daß dabei die fehlende Zustimmung der Hauptfürsorgestelle erwähnt oder der von dem Beklagten vorgetragene Kündigungsgrund beachtet werde. Dieser Vortrag begründet jedoch nicht den Schluß, daß keine Gewähr für die Übereinstimmung zwischen den beratenen und den schriftlich niedergelegten Gründen besteht. Soweit die Revision rügt, daß in den Entscheidungsgründen maßgeblich auf einen anderen, die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung begründenden

- 8 -



- 8 -

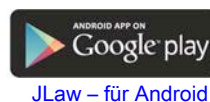
rechtlichen Gesichtspunkt abgestellt wird als in der mündlichen Urteilsbegründung, ergibt sich daraus kein Revisionsgrund i. S. § 551 Nr. 7 ZPO (vgl. Stein-Jonas-Grunsky, ZPO, 19. Aufl., § 551 Anm. II 7 d). Läßt sich ein Urteil auf mehrere Rechtsgrundlagen stützen, die unabhängig voneinander bestehen, so kann ein Grund für die Aufhebung der Entscheidung - an dessen Ergebnis, nicht aber an dessen Begründung die Partei in der Regel ein Interesse hat (vgl. § 563 ZPO) - nicht allein darin gesehen werden, daß der in der mündlichen Urteilsbegründung genannte Grund von dem in den Entscheidungsgründen als maßgeblich bezeichneten abweicht. Insoweit muß es dem Richter unbenommen bleiben, die Begründung schriftlich niederzulegen, die ihm - wenn auch erst bei der Absetzung des Urteils - am überzeugendsten erscheint (vgl. Stein-Jonas-Grunsky, aaO). Da die Entscheidungsgründe im einzelnen auch von den ehrenamtlichen Richtern getragen werden, gilt dies umso mehr, wenn die Entscheidung nicht von einer Beweismwürdigung oder anderen Wertungsfragen abhängt, sondern wie im vorliegenden Falle auf der Subsumtion eines unstrittigen Sachverhalts beruht (vgl. BVerwG NJW 75, 2347).

Soweit die Revision geltend macht, daß das angefochtene Urteil in den Entscheidungsgründen keine Auseinandersetzung mit den von dem Beklagten vorgetragenen Kündigungsgründen enthalte, so rechtfertigt dies ebenfalls nicht, das Urteil als ein "nicht mit Gründen versehenes" i. S. § 551 Nr. 7 ZPO anzusehen. Da das Landesarbeitsgericht die Kündigung wegen Verstoßes gegen §§ 157, 242 BGB und gegen Art. 77 Abs. 4 BayPersVG mangels ordnungsgemäßer Anhörung des Personalrates für unwirksam gehalten hat, bedurfte es keiner weiteren Ausführungen darüber, ob die Kündigung wegen mangelnder Eignung des Klägers sozial ungerechtfertigt i. S. § 1 Abs. 2 KSchG war oder nicht.

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 9 -

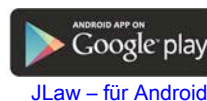
Zu Unrecht rügt die Revision auch, das angefochtene Urteil sei deshalb aufzuheben, weil dem Beklagten durch die verspätete Abfassung des Urteils die Möglichkeit genommen worden sei, einen Tatbestandsberichtigungsantrag zu stellen. Das Urteil beruhe nämlich auf der vom Landesarbeitsgericht fälschlicherweise als unstreitig in den Tatbestand aufgenommenen Tatsache, daß sich die Universität im außergerichtlichen Vergleich über die Kündigung vom 19. August 1974 verpflichtet habe, eine Planstelle der VergGr. II a BAT an den Regierungsbezirk S zu übertragen. Der Verlust einer Berichtungsmöglichkeit wegen Zeitablaufs nach § 320 Abs. 1 ZPO rechtfertigt die Aufhebung des angefochtenen Urteils nur dann, wenn das Urteil auf dem Teil des Tatbestandes, dessen Berichtigung beantragt worden wäre, beruht (ständige Rechtsprechung: BAG AP Nr. 1 und 2 zu § 60 ArbGG 1953; AP Nr. 1 zu § 313 ZPO; AP Nr. 1 zu § 320 ZPO; AP Nr. 3 zu § 11 Bundesurlaubsgesetz; AP Nr. 25 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BGHZ 32, 17 [26]). An dieser Voraussetzung fehlt es hier. Zwar ist das Landesarbeitsgericht bei seinen Ausführungen darüber, daß die Kündigung gegen Treu und Glauben verstoße, weil die Universität sich durch ihren Ausspruch über den außergerichtlichen Vergleich hinweggesetzt habe, davon ausgegangen, daß die Universität ihre Verpflichtung aus dem Vergleich zur Übertragung der Planstelle an die Regierung von S verletzt habe. Gleichwohl ergibt sich aber - selbst wenn zugunsten des Beklagten unterstellt wird, daß der Tatbestandsberichtigungsantrag Erfolg gehabt hätte - nicht die Möglichkeit einer für den Beklagten günstigeren Entscheidung. Das angefochtene Urteil hat nämlich die Rechtswirksamkeit der Kündigung damit begründet, daß der Personalrat nicht ordnungsgemäß gehört worden ist. Dies ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Somit kommt es auf die Ausführungen des angefochtenen Urteils zur Frage der Treuwidrigkeit der Kündigung wegen Verstoßes gegen

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank in der Form eines CD-ROMs erhältlich.

- 10 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 10 -

die Pflichten aus dem außergerichtlichen Vergleich im Ergebnis nicht an. Die Rügen der Revision zu diesen vom Landesarbeitsgericht zum Teil mißverständlich erörterten Fragen sind daher aus Rechtsgründen unerheblich.

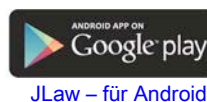
II. In der Sache selbst hat das Landesarbeitsgericht angenommen, der Personalrat habe nicht ordnungsgemäß bei der Kündigung mitgewirkt, weil die Kündigung von der Universität ausgesprochen worden sei, bevor der Personalrat eine abschließende Stellungnahme zu der beabsichtigten Kündigung abgegeben habe. Dabei ist es davon ausgegangen, daß eine Mitwirkung des Personalrates bei der Kündigung nicht deshalb entbehrlich gewesen sei, weil der Personalrat bereits zu der Kündigung des Klägers vom 19. August 1974 gehört worden war. Es hat dem Schreiben des Personalrates an die Universität vom 16. Mai 1975 entnommen, daß der Personalrat seine Einwendungen gegen die beabsichtigte Kündigung noch nicht abschließend erhoben hatte. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

Das Landesarbeitsgericht geht zunächst zutreffend davon aus, daß die Mitwirkung des Personalrats bei der Kündigung des Klägers vom 19. August 1974 eine Mitwirkung bei der streitbefangenen Kündigung gem. Art. 77, 72 BayPersVG nicht entbehrlich machte. Art. 77 Abs. 1 BayPersVG schreibt eine Mitwirkung des Personalrates bei jeder ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber vor, so daß unabhängig von dem Kündigungsgrund ein Mitwirkungsverfahren nach Art. 72 BayPersVG durchgeführt werden muß. Dies gilt umso mehr, wenn sich auch der Kündigungssachverhalt grundlegend geändert hat. Dies war, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt, entgegen der Ansicht des Beklagten der Fall, da die

- 11 -



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



- 11 -

streitbefangene Kündigung im Gegensatz zur Kündigung vom 19. August 1974 gerade auch damit begründet wurde, daß sich der Kläger bei seiner Abordnung an die Regierung von S nicht bewährt habe (vgl. BAG AP Nr. 14 zu § 102 BetrVG 1972).

Zu Recht nimmt das Landesarbeitsgericht auch an, daß der Personalrat bei der Kündigung nicht ordnungsgemäß beteiligt wurde, weil die Kündigung von der Universität ausgesprochen wurde, bevor seine abschließende Stellungnahme vorlag.

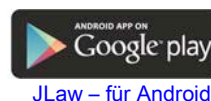
Gemäß Art. 77 Abs. 1 Satz 1 BayPersVG wirkt der Personalrat bei der ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber mit. Er kann die in Art. 77 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 - 5 BayPersVG vorgesehenen Einwendungen gegen die Kündigung erheben. Ist ihm die beabsichtigte Kündigung gemäß Art. 72 Abs. 1 BayPersVG mitgeteilt worden, so verbleibt ihm gemäß Art. 72 Abs. 1 Satz 1 BayPersVG ein Zeitraum von zwei Wochen, in dem er seine Einwendungen vorbringen kann und Erörterungen darüber mit dem Arbeitgeber erfolgen können. Äußert er sich innerhalb dieses Zeitraums nicht oder hält er seine Einwendungen nicht aufrecht, so gilt die Kündigung als gebilligt. Erhebt er Einwendungen, so hat er gemäß Art. 72 Abs. 2 Satz 3 BayPersVG dem Leiter der Dienststelle die Gründe mitzuteilen. Diese Stufe des Mitwirkungsverfahrens wird damit vor Ablauf der Zweiwochenfrist nur dadurch ordnungsgemäß beendet, daß der Personalrat gegenüber dem Dienststellenleiter zu der Kündigungsabsicht Stellung nimmt. Solange der Personalrat schweigt, ist nicht auszuschließen, daß er bis zum Fristablauf noch eine Erklärung abgibt. Allerdings kommt nicht jeder Äußerung des Personalrats eine derartige fristverkürzende Wirkung zu. Dies folgt schon daraus, daß das Gesetz ausdrücklich vorsieht, Erörterungen über die Einwendungen oder Vorschläge des Personalrates sollen auch

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

- 12 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 12 -

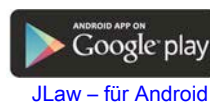
innerhalb der Zweiwochenfrist stattfinden. Erhebt der Personalrat Einwendungen gegenüber dem Dienststellenleiter, so kommt diesen eine fristverkürzende Wirkung nur dann zu, wenn der Dienststellenleiter aus der Mitteilung entnehmen kann, daß der Personalrat eine weitere Erörterung des Falles nicht mehr wünscht; es sich also um eine abschließende Stellungnahme des Personalrates handelt. Nur unter diesen Voraussetzungen kann die Mitwirkung des Personalrates im Sinne Art. 72 Abs. 2 BayPersVG bei einer ordentlichen Kündigung als beendet angesehen werden. Kündigt der Arbeitgeber vor Ablauf der Zweiwochenfrist, ohne daß der Personalrat eindeutig erklärt, ob und gegebenenfalls welche Einwendungen er geltend machen will, so ist die Kündigung gemäß Art. 77 Abs. 4 BayPersVG unwirksam (vgl. zu § 102 BetrVG: BAG AP Nr. 4 und Nr. 8 zu § 102 BetrVG 1972; vgl. auch BAG AP Nr. 11 zu § 103 BetrVG 1972).

Nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts lag zum Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung keine abschließende Stellungnahme des Personalrates vor. Diese Auffassung beruht auf einer Auslegung der Stellungnahme des Personalrates gegenüber der Universität vom 16. Mai 1975. Sie stützt sich darauf, daß zwar der Personalrat am Ende der Stellungnahme darum gebeten habe, den Kläger in seine Kenntnisse und Fähigkeiten entsprechende Stellung einzuweisen, daß er aber in erster Linie um Klärung der gegenteiligen Aussagen der Universität einerseits und des Klägers andererseits nachgesucht habe. Diese Auslegung der Stellungnahme des Personalrates durch das Landesarbeitsgericht ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Dabei kann dahingestellt bleiben, ob dem Revisionsgericht, wie etwa bei nichttypischen Verträgen, nur ein beschränktes Recht der Überprüfung dahingehend zukommt, ob eine auf dem Verstoß gegen Denkgesetze und Erfahrungssätze oder

- 13 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 13 -

auf der Nichtberücksichtigung wesentlicher Umstände beruhende Verletzung der gesetzlichen Auslegungsregeln vorliegt (vgl. BAG AP Nr. 30, 32, 33 und 34 zu § 133 BGB; AP Nr. 5 zu § 276 BGB Verschulden bei Vertragsabschluß oder ob die Auslegung einer in Ausübung seines Amtes abgegebenen Stellungnahme des Personalrates, wie allgemein behördliche Entscheidungen und Willenserklärungen, in vollem Umfang vom Revisionsgericht überprüft werden kann (vgl. BAG AP Nr. 37 zu § 133 BGB).

Im ersteren Fall ist nämlich ein Verstoß gegen Denkgesetze und allgemeine Erfahrungssätze nicht gegeben. Es ist auch seitens des Landesarbeitsgerichts nicht gegen allgemeine Auslegungsgrundsätze verstoßen worden. Die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht habe gegen §§ 133, 157 BGB verstoßen, weil es die Aussage des Zeugen H , es sei dem Personalrat in erster Linie darum gegangen, die Universität zu bitten, dem Kläger nicht zu kündigen, bei der Auslegung des Schreibens vom 16. Mai 1975 nicht ausreichend berücksichtigt habe und außerdem die angebotenen Beweise darüber nicht erhoben habe, daß zwei Mitglieder des Personalrates später erklärt hätten, daß die erste Stellungnahme bereits endgültig gemeint gewesen sei. Sie rügt ferner, daß das Landesarbeitsgericht aus der Rücknahme der ersten Stellungnahme des Personalrates und der Abgabe der zweiten Stellungnahme nicht gefolgert habe, daß der Personalrat selbst die erste Stellungnahme als abschließend angesehen habe.

Diese Angriffe sind jedoch nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zwar bei der Auslegung der Stellungnahme des Personalrates vom 16. Mai 1975 auch auf die Aussage des Zeugen H ergänzend Bezug genommen, es ist aber maßgeblich davon ausgegangen, wie die Universität als Erklärungsempfänger die Stellungnahme verstehen

- 14 -



- 14 -

mußte und hat damit ohne Verstoß gegen allgemeine Auslegungsgrundsätze auf den objektiven Erklärungswert abgestellt (vgl. BAG AP Nr. 11 zu § 103 BetrVG 1972; BGHZ 36, 30 [33]; Palandt-Heinrichs, BGB, 37. Aufl., § 133 Anm. 4 b; Soergel-Siebert-Hefermehl, BGB, 10. Aufl., § 133 Rdnr. 11). Damit hat das Landesarbeitsgericht entgegen der Ansicht der Revision zu Recht der Aussage des Zeugen H , den nachträglichen Äußerungen der Personalratsmitglieder und der Rücknahme der Stellungnahme kein entscheidendes Gewicht beigemessen.

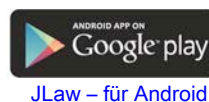
Die Revision kann im übrigen auch deshalb keinen Erfolg haben, weil die rechtlich mögliche Auslegung der Stellungnahme des Personalrates durch das Revisionsgericht zu dem Ergebnis führt, daß der Personalrat mit der Stellungnahme vom 16. Mai 1975 nicht abschließend zur beabsichtigten Kündigung Stellung genommen hat. Die Universität hatte dem Personalrat mitgeteilt, daß die Kündigung des Klägers erfolgen müsse, weil er sich bei der Regierung von S nicht bewährt habe, eine Versetzung demnach nicht in Betracht komme und eine Weiterbeschäftigung im Universitätsbereich ausscheide. In der Stellungnahme vom 16. Mai 1975 teilte der Personalrat der Universität mit, daß er vom Kläger erfahren habe, daß seine Versetzung nur von der Übertragung der Stelle von der Universität an die Regierung von S abhängen würde und bat um Klärung der gegenteiligen Aussagen. Diese Äußerung des Personalrates konnte von der Universität objektiv nur so verstanden werden, daß der Personalrat noch weitere Erörterungen im Sinne des Art. 72 Abs. 1 und 2 BayPersVG wünschte. Dies mußte ihr insbesondere schon deshalb klar sein, weil der Personalrat nach Art. 77 Abs. 1 Satz 2 BayPersVG nur aus bestimmten Gründen Einwendungen erheben kann und deshalb

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

- 15 -



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



sich zunächst Klarheit über die maßgeblichen Tatsachen verschaffen mußte. Daß diese Klarheit für den Personalrat am 16. Mai 1975 nicht bestand, ergab sich auch insoweit aus der Stellungnahme, als der Personalrat darauf hinwies, daß eine negative Beurteilung des Klägers durch die Regierung von S entgegen der Mitteilung der Universität ihm nicht bekannt sei. Im Hinblick auf diese Umstände und im Hinblick darauf, daß Art. 72 Abs. 2 BayPersVG ausdrücklich vorsieht, daß noch innerhalb von zwei Wochen nach Mitteilung der Kündigungsabsicht Erörterungen über Einwendungen und Vorschläge des Personalrates erfolgen sollen, konnte die erste Stellungnahme des Personalrates vom 16. Mai 1975 nicht als abschließende Erhebung von Einwendungen im Sinne Art. 72 Abs. 2 Satz 2, Art. 77 Abs. 1 Satz 2 BayPersVG angesehen werden. Daran ändert auch der Schlußsatz der Stellungnahme nichts, in dem die Universität gebeten wurde, den Kläger aus sozialen Gesichtspunkten in eine seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Stelle einzuweisen. Bei verständiger Betrachtungsweise konnte die Universität aus diesem Schlußsatz, der in erster Linie auf soziale und nicht auf rechtliche Gesichtspunkte abstellte, nicht entnehmen, daß damit spezifische Einwendungen im Sinne Art. 77 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 - 5 BayPersVG erhoben werden sollten.

Damit lag im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung noch keine abschließende Stellungnahme des Personalrats vor. Die Kündigung des Beklagten ist daher mangels ordnungsgemäßer Beteiligung des Personalrates gemäß Art. 77 Abs. 4 BayPersVG rechtsunwirksam. Die Revision war demgemäß mit der Kostenfolge des § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

gez.: Dr. Neumann

Rudolf

Dr. Röhsler

Brocksiepe

Dr. Jobs

