

1. Verkäufers mit Spezialkenntnissen oder des Verkaufsstellenleiters in der Gruppe IV. Beide Merkmale können nur im Zusammenhang betrachtet werden und begründen nur gemeinsam die Zugehörigkeit zu einer Gehaltsgruppe. Das ergibt sich klar daraus, daß der Tarifvertrag drei Gehaltsgruppen für Verkaufsstellenleiter vorsieht, deren Tätigkeit sich jeweils nach der Größe der Verkaufsstelle und der damit erforderlichen höheren Qualifikation unterscheidet. Nur so können diese Bestimmungen des Tarifvertrages ausgelegt werden.

Es war deshalb abwegig, wenn das Bezirksarbeitsgericht Ausführungen über die „zwingende Wirkung der Tarifverträge“ macht, mit seiner Entscheidung aber den Tarifvertrag für die Konsumgenossenschaften selbst verletzt und dabei zu dem Ergebnis kommt, daß das Oberste Gericht die Beschäftigten in den öffentlichen Verwaltungen von diesem Grundsatz ausschließen. Abgesehen davon, daß dies in keiner Entscheidung des Obersten Gerichts zum Ausdruck kommt — das Oberste Gericht hat vielmehr betont, daß durch die Arbeit der Stellenplankommission die Grundsätze des Tarifvertrages in keiner Weise verletzt werden —, bestand für das Bezirksarbeitsgericht keinerlei Veranlassung, eine Umdeutung der für alle Beteiligten des Tarifvertrages klaren Bestimmungen vorzunehmen. Danach ist der Verklagte und Widerkläger nach der Gruppe IV zu entlohnen. Es ist zwar richtig, daß dies nicht aus den Ausführungen zu dieser Gehaltsgruppe unmittelbar hervorgeht; daraus aber, daß die Gruppe III von „Verkaufsstellenleitern ohne Hilfskräfte“ und die Gruppe V von „Leitern größerer Verkaufsstellen“ spricht, muß zwingend gefolgert werden, daß Verkaufsstellenleiter mit wenigen Hilfskräften — der Verklagte war Leiter einer Verkaufsstelle mit nur einer Hilfskraft. — nach der Gruppe IV zu entlohnen sind.

Nach alledem verstößt auch das angefochtene Urteil hinsichtlich des Zahlungsanspruchs des Verklagten gegen die Bestimmungen des § 276 BGB und des Tarifvertrages für die Konsumgenossenschaften vom 16. März 1950 in Verbindung mit der „Vereinbarung über Löhne, Gehälter und Rechtsbestimmungen für den Verband Deutscher Konsumgenossenschaften“ vom 12. September 1951 und war deshalb aufzuheben. §

§ 11 Abs. 1 und 3 KündVO.

Die Verweigerung der Zustimmung durch die Gewerkschaftsorgane zu einer auf Grund eines veränderten Stellenplanes erfolgten notwendigen Kündigung stellt eine Verletzung der demokratischen Gesetzlichkeit dar und hat zur Folge, daß die Zustimmung als erteilt angesehen werden muß.

OG, Urt. vom 4. März 1955 — 1 Za 17/55.

Die Klägerinnen sind als Protokollanten für Zivilsachen und Registrarkräfte bei den Kreisgerichten W.-L. und W.-St. tätig. Sie erhielten für ihre Tätigkeit eine monatliche Vergütung von 340 DM nach Gruppe VI des Tarifvertrages VBV. Mit gleichlautenden Schreiben vom 6. Oktober 1954 kündigte ihnen die Justizverwaltungsstelle des Bezirkes E. diese Vergütungsgruppe mit Wirkung vom 31. Oktober 1954 auf, da der neue Stellenplan für diese Tätigkeit nur noch die Vergütungsgruppe VII des Tarifvertrages vorsieht. Die Zustimmung zu dieser Kündigung wurde sowohl von der für beide Gerichte zuständigen Betriebsgewerkschaftsleitung als auch von dem zur Ersatzzustimmung angerufenen Ortsvorstand der Gewerkschaft VBV verweigert.

Mit dem Hinweis auf diese Verweigerung erhoben die Klägerinnen am 20. Oktober 1954 Klage vor dem Kreisarbeitsgericht W. mit dem Anträge, die mit Schreiben vom 6. Oktober 1954 ausgesprochene Kündigung für rechtsunwirksam zu erklären.

Die Verklagte beantragte Klageabweisung. Sie machte geltend, daß für Kündigungen, die zur Durchführung von Stellenplanänderungen erfolgen müßten, eine gewerkschaftliche Zustimmung nicht erforderlich sei. Der Stellenplan habe Gesetzeskraft und seine Anwendung könne nicht durch gewerkschaftliche Beschlüsse verhindert werden.

Das Kreisarbeitsgericht hat mit Urteil vom 11. November 1954 der Klage stattgegeben. Es ist der Auffassung, daß auch dann, wenn in Fällen von Stellenplanänderungen sogenannte Abänderungskündigungen erforderlich seien, die gewerkschaftliche Zustimmung unumgänglich sei. Wenn dabei Meinungsverschiedenheiten zwischen einer Dienststelle des Staatsapparates und einem Gewerkschaftsorgan auftreten, müsse versucht werden, diese Differenzen zwischen den Spitzen der Gewerkschaft und der Dienststelle zu klären. Die ohne Zustimmung ausgesprochene Kündigung verletze die demokratische Gesetzlichkeit und sei rechtsunwirksam.

Hiergegen richtet sich der Kassationsantrag des Präsidenten des Obersten Gerichts. Der Antrag hatte Erfolg.

Aus den Gründen:

Dem Kreisarbeitsgericht ist darin zuzustimmen, daß auch bei den sogenannten Änderungskündigungen — das sind solche, bei denen regelmäßig das alte Arbeitsvertragsverhältnis aufrechterhalten und nur das Arbeitsentgelt anders geregelt werden soll — alle formellen Voraussetzungen einer Kündigung nach der VO über Kündigungsrecht vom 7. Juni 1951 (GBl. S. 550) — KündVO — vorliegen müssen. Das trifft auch auf die nach § 11 Abs. 1 und 3 KündVO erforderliche gewerkschaftliche Zustimmung zu. Es ist auch richtig, daß jede ungesetzliche Einschränkung des Mitbestimmungsrechtes der Gewerkschaften eine Verletzung der demokratischen Gesetzlichkeit darstellt. Die Ausübung des Mitbestimmungsrechtes muß aber stets, wie das Oberste Gericht bereits in seinem Urteil vom 7. Mai 1953 — 3 Za 15/52 — (NJ 1953 S. 530) ausgeführt hat, im Einklang mit den Grundprinzipien unseres Staates stehen, die die Interessen der Gesamtheit der Werktätigen zum Ausdruck bringen. Ein solches Grundprinzip findet seinen Ausdruck in der VO über die Regelung des Stellenplanwesens vom 12. Juli 1951 (GBl. S. 689), durch die der Stellenplankommission die Aufgabe übertragen worden ist, die im Tarifvertrag enthaltenen Tätigkeitsmerkmale entsprechend den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen festzulegen und mit dem Tätigkeitsbereich und der Verantwortung, d. h. mit den tatsächlichen Arbeitsbedingungen der Arbeiter und Angestellten, in Einklang zu bringen. Aus dieser VO und insbesondere aus § 11 Buchstabe c der VO über die Registrierung und Kontrolle der bestätigten Stellenpläne und Verwaltungsausgaben vom 19. Dezember 1952 (GBl. S. 1336) ergibt sich die Gesetzeskraft der Stellenpläne, an die also sowohl die Betriebsleiter und Leiter der Verwaltungsdienststellen als auch die gewerkschaftlichen Organe, die im Rahmen des Fünfjahrplanes die politischen und wirtschaftlichen Aufgaben in engster Zusammenarbeit mit den Staatsorganen zu lösen haben, gebunden sind. Die Ausübung des Mitbestimmungsrechtes der Gewerkschaftsorgane darf demnach, wenn ein Stellenplan auf dieser Grundlage neu festgelegt worden ist, nicht dazu führen, dessen Durchführung durch die Leiter der Dienststellen zu gefährden. Im Falle einer Stellenplanänderung und der damit verbundenen notwendigen Kündigungen kann sich das Mitbestimmungsrecht, das unter Wahrung der demokratischen Gesetzlichkeit der Sicherung des Rechts und des Interesses des einzelnen Werktätigen auf Erhaltung seines Arbeitsplatzes im Betriebe dient, vielmehr nur darauf erstrecken, ob eine Kündigung wirklich auf Grund des veränderten Stellenplanes erfolgt und erforderlich ist, oder ob etwa andere Gründe, die in der Person des betreffenden Arbeiters oder Angestellten liegen könnten, mit dieser Kündigung verdeckt werden sollen, also ein Mißbrauch des Kündigungsrechtes vorliegt.

Von dieser Betrachtungsweise hätte das Kreisarbeitsgericht bei seiner Entscheidung über den Klaganspruch der Klägerinnen, der lediglich auf die fehlende Zustimmung der Gewerkschaftsorgane gestützt war, ausgehen müssen. Es hätte sodann erkannt, daß die Kündigung der Vergütungsgruppen durch die Justizverwaltung gesetzlich unerläßlich war, und die Verweigerung der Zustimmung durch die Betriebsgewerkschaftsleitung und den Ortsvorstand der Gewerkschaft VBV sich als eine Verhinderung der Durchführung des Stellenplanes und damit selbst als eine Verletzung der demokratischen Gesetzlichkeit darstellt. Das hatte im vorliegenden Falle zur Folge, daß die gewerkschaftliche Zustimmung als erteilt angesehen werden mußte, weil nur dies der demokratischen Gesetzlichkeit entsprach. Das Gericht hätte die Klage deshalb abweisen müssen.

Art. 17 der Verfassung; §§ 4—9 des Gesetzes der Arbeit; § 11 KündVO.

Das gewerkschaftliche Mitbestimmungsrecht bei Kündigungen gilt auch für kleingewerbliche Betriebe, in denen eine gewerkschaftliche Vertretung nicht besteht

OG, Urt. vom 22. Februar 1955 — 1 Za 81/54.