

Aktenzeichen: 1 ABR 25/94
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 17. Januar 1995
- 1 ABR 25/94 -

I. Arbeitsgericht
Kaiserslautern

Beschluß vom 03. Februar 1993
- 3 BV 19/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Beschluß vom 01. Dezember 1993
- 2 TaBV 29/93 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Mitwirkung der Personalvertretung bei Kündigung - Umfang der
Unterrichtungspflicht - Feststellungsinteresse

Gesetz:

BPersVG §§ 79, 72

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](#)

1 ABR 25/94

2 TaBV 29/93 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
17. Januar 1995

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

unter Beteiligung

Im Namen des Volkes!

B e s c h l u ß

In dem Beschlußverfahren

pp.



hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 17. Januar 1995 durch den Präsidenten Professor Dr. Dieterich, die Richter Dr. Rost und Dr. Wißmann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Feucht und Rose beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde der Betriebsvertretung gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 1. Dezember 1993 - 2 TaBV 29/93 - wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Die Beteiligten streiten über die ordnungsgemäße Beteiligung der Betriebsvertretung beim Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen.

Die Antragstellerin ist die Betriebsvertretung der zivilen Arbeitnehmer bei der US-Dienststelle "Hq 21st TAACOM". Mit Schreiben vom 7. Juli 1992 beantragte die Dienststelle unter Beifügung von Unterlagen die Mitwirkung und Zustimmung der Betriebsvertretung zu 91 ordentlichen Beendigungskündigungen und drei ordentlichen Änderungskündigungen, die aus Anlaß des Wegfalls von Arbeitsplätzen im Zusammenhang mit der Truppenreduzierung der Stationierungstreitkräfte ausgesprochen werden sollten. Die Betriebsvertretung bat mit Schreiben vom 15. Juli 1992 um die Erörterung der Maßnahme gemäß den personalvertretungsrechtlichen Bestimmungen. Sie wies die Dienststelle zugleich darauf hin, daß die im Antrag vom 7. Juli 1992 enthaltenen Informationen für ihre Entscheidung nicht ausreichend seien. Ihm seien nicht alle not-



wendigen Unterlagen beigelegt worden. Mithin sei die zehntägige Äußerungsfrist gemäß § 72 Abs. 2 BPersVG für sie, die Betriebsvertretung, noch nicht angelaufen. Am 16. Juli 1992 fand eine mündliche Erörterung der Maßnahme zwischen dem Leiter der Dienststelle und der Betriebsvertretung statt. Mit Schreiben vom selben Tage wies die Dienststelle die Einwendungen der Betriebsvertretung hinsichtlich unvollständiger Unterrichtung und fehlender Unterlagen zurück.

Die Betriebsvertretung verweigerte mit Schreiben vom 21. Juli 1992 ihre Zustimmung zu den beabsichtigten Kündigungen. Sie rügte erneut eine nicht ausreichende Unterrichtung, nahm aber vorsorglich auch inhaltlich zu den beabsichtigten Kündigungen Stellung. Mit Schreiben vom 29. Juli 1992 wies die Dienststelle die Einwendungen der Betriebsvertretung endgültig zurück. Die Betriebsvertretung legte daraufhin unter dem 3. August 1992 die Angelegenheit der vorgesetzten Dienststelle vor. Diese setzte das Beteiligungsverfahren mit der Hauptbetriebsvertretung fort. Unter dem 28. September 1992 wies der Leiter der vorgesetzten Dienststelle die vorsorglichen Einwendungen der Hauptbetriebsvertretung zurück. Die Kündigungen wurden ausgesprochen. Zum Zeitpunkt der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts hatten alle Arbeitnehmer bis auf zwei das Kündigungsschreiben erhalten; zum Zeitpunkt der mündlichen Anhörung vor dem Senat hatte sich die Maßnahme bei den restlichen Arbeitnehmern erledigt.

Die Betriebsvertretung hat die Auffassung vertreten, das Mitwirkungsverfahren sei nicht wirksam abgeschlossen. Mangels



hinreichender Unterrichtung durch die Dienststelle sei die Äußerungsfrist für sie, die Betriebsvertretung, noch nicht abgelaufen. An dieser Feststellung habe sie ein berechtigtes Interesse. Es gehe nicht um die Geltendmachung eventueller Rechte der gekündigten Arbeitnehmer wegen der Unwirksamkeit der Kündigungen, sondern um die Klärung ihrer eigenen Mitwirkungsrechte.

Die Unterrichtung über die Kündigungsabsicht sei unzureichend gewesen. Die Dienststelle habe nicht den geltenden Stellenplan für die einzelnen Dienststellenteile, die Stellenbesetzungspläne sowie den künftigen Stellenplan vorgelegt, sondern habe ihr lediglich eine sog. "Wunschliste" mit Codierungen überlassen, welche nicht zu entschlüsseln gewesen seien. Sie, die Betriebsvertretung, sei auch nicht hinreichend über Umsetzungsmöglichkeiten bezüglich derjenigen Stellen unterrichtet worden, die mit US-Familienangehörigen besetzt gewesen seien. Außerdem habe die Dienststelle nicht entsprechend ihrer Verpflichtung nach Anhang O zum TVAL II die freien Stellen im Einzugsgebiet der Dienststelle mitgeteilt. Sie habe lediglich darauf verwiesen, daß solche Stellen nur im Bereich der Luftwaffe gemeldet seien. Schließlich seien Analysen über die Verringerung des Arbeitsanfalls infolge der Truppenreduzierung erstellt worden, auf deren Vorlage sie gleichfalls Anspruch habe.

Die Betriebsvertretung hat zweitinstanzlich beantragt

festzustellen, daß hinsichtlich der mit Schreiben der Dienststelle vom 7. Juli 1992 mitgeteilten beabsichtigten Änderungs- und Beendigungskündigungen das personalvertretungsrechtliche Mitwirkungsverfahren auf der Ebene der Antragstellerin



durch die diesbezüglichen Schreiben der Dienststelle vom 7. und 16. Juli 1992 nicht ordnungsgemäß eingeleitet worden ist und insoweit die der Antragstellerin zur Verfügung stehende Äußerungsfrist (§ 72 Abs. 2 Satz 1 BPersVG) nicht zu laufen begonnen hat,

hilfsweise:

1. Es wird festgestellt, daß die Dienststelle verpflichtet ist, im Rahmen des die betriebsbedingte Kündigung von Arbeitnehmern der Dienststelle betreffenden personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahrens für jeden einzelnen Dienststellenteil im jeweils gültigen Stellenplan (TDA), den Stellenbesetzungsplan (Manning Table) sowie den vorgesehenen Stellenplan (Proposed TDA) vorzulegen.
2. Es wird festgestellt, daß die Dienststelle verpflichtet ist, im Rahmen des die betriebsbedingte Kündigung von Arbeitnehmern der Dienststelle betreffenden personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahrens eine Auflistung derjenigen freien Stellen vorzulegen, die den einzelnen Arbeitnehmern unter Berücksichtigung ihres jeweiligen Einzugsbereichs gemäß Anhang O zum TVAL II angeboten werden müssen.
3. Es wird festgestellt, daß die Dienststelle verpflichtet ist, im Rahmen des die betriebsbedingte Kündigung von Arbeitnehmern der Dienststelle betreffenden personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahrens solche vorhandenen Analysen/Studien vorzulegen, die die Auswirkung des durch Truppenabbau bedingten verringerten Arbeitsanfalls auf die einzelnen Aufgabenbereiche und den Arbeitsanfall der Dienststelle ermitteln.

Die für die US-Dienststelle das Verfahren führende Bundesrepublik Deutschland hat beantragt, die Anträge abzuweisen.

Sie hat eine unzureichende Information der Betriebsvertretung bestritten. Dieser seien alle erforderlichen Unterlagen zugänglich gemacht worden. Der Hauptbetriebsvertretung habe bereits vor Einleitung des Beteiligungsverfahrens die gesamte Dokumentation über den Stellenabbau in ihrem Bereich vorgelegen. Auch der



beteiligten Betriebsvertretung seien die gültigen Stellenpläne bekannt gewesen. Die sog. Wunschliste, bei der es sich um einen Computer-Auszug gehandelt habe, sei für die Betriebsvertretung ohne weiteres lesbar gewesen. Soweit Stellen von US-Familienangehörigen mitzuteilen gewesen seien, habe dies nur für ortsansässige Personen gegolten; die entsprechenden Informationen seien erfolgt. Sonstige Unterlagen seien nicht bzw. nur bei der obersten Dienststelle vorhanden gewesen. Das Mitwirkungsverfahren sei also ordnungsgemäß eingeleitet worden und die Frist zur Stellungnahme abgelaufen. Im übrigen sei das Verfahren durch die Entscheidung der obersten Dienststelle inzwischen abgeschlossen.

Das Arbeitsgericht hat den Hauptantrag der Betriebsvertretung als unzulässig, die Hilfsanträge als unbegründet abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Betriebsvertretung zurückgewiesen; es hat die zweitinstanzlich neugefaßten Hilfsanträge als unzulässig angesehen. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Betriebsvertretung ihr Begehren in vollem Umfang weiter.

B. Die Rechtsbeschwerde der Betriebsvertretung ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat sowohl den Hauptantrag (I) als auch die Hilfsanträge (II) zu Recht abgewiesen.

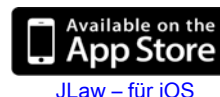
I. Das Landesarbeitsgericht hat den Hauptantrag zutreffend als unzulässig angesehen. Die Betriebsvertretung hat an der begehrten Feststellung kein Rechtsschutzinteresse mehr, nachdem sie die Gelegenheit der vorgesetzten Dienststelle vorgelegt und diese das



Mitwirkungsverfahren mit der Hauptbetriebsvertretung fortgeführt hat.

1. Über das Bestehen oder Nichtbestehen sowie den Inhalt von Beteiligungsrechten der Betriebsvertretung der zivilen Arbeitnehmer bei Dienststellen der Stationierungsstreitkräfte entscheiden die deutschen Arbeitsgerichte. Die Betriebsvertretung hat die zutreffende Verfahrensart gewählt (vgl. Senatsbeschluß vom 9. Februar 1993 - 1 ABR 33/92 - AP Nr. 16 zu Art. 56 ZA-Nato-Truppenstatut, zu B I 2 der Gründe; Senatsbeschluß vom 22. Oktober 1991 - 1 ABR 6/91 - AP Nr. 14 zu Art. 56 ZA-Nato-Truppenstatut, zu B I der Gründe).

2. Der Antrag auf Erlass einer Sachentscheidung bedarf auch im Beschlußverfahren eines Rechtsschutzinteresses an der begehrten Entscheidung. Dieses Interesse fehlt, wenn ausschließlich die Feststellung begehrt wird, eine bestimmte bereits abgeschlossene Maßnahme sei unwirksam, soweit diese Maßnahme für die Beteiligten keine Rechtswirkungen mehr entfaltet. Eine Entscheidung, die sich auf die betriebsverfassungsrechtliche Rechtsstellung im konkreten Fall nicht mehr auswirkt, könnte dem Antragsteller nur bestätigen, daß er Recht oder Unrecht hatte. Das Gericht soll aber auch im Beschlußverfahren nicht lediglich gutachterlich tätig werden. Soweit die Wahrscheinlichkeit besteht, daß ein bestimmter Vorgang sich in Zukunft wiederholt und dabei die gleiche Streitfrage erneut auftritt, muß ein Antrag gestellt werden, der die Streitfrage vom konkreten Anlaß losgelöst formuliert. Über diesen kann dann mit Rechtskraftwirkung auch für künftige gleichgelagerte Fälle entschieden werden. Ein solcher Antrag beinhaltet aber



einen anderen Verfahrensgegenstand und muß deshalb gesondert gestellt werden. Er ist regelmäßig nicht aus einem auf den konkreten Vorgang gerichteten Antrag durch Auslegung zu gewinnen (BAG Beschluß vom 29. Juli 1982 - 6 ABR 51/79 - AP Nr. 5 zu § 83 ArbGG 1979; Senatsbeschluß vom 10. April 1984 - 1 ABR 73/82 - AP Nr. 3 zu § 81 ArbGG 1979; Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, § 81 Rz 25 ff.; Grunsky, ArbGG, 6. Aufl., § 80 Rz 20 c).

3. Von diesen Grundsätzen ist das Landesarbeitsgericht ausgegangen. Nach seiner Ansicht war der Hauptantrag allein auf den konkreten Mitwirkungsvorgang bezogen, der aber abgeschlossen gewesen sei. Dem ist im Ergebnis zuzustimmen.

a) Die Betriebsvertretung begehrt die Feststellung, daß das Verfahren durch die Schreiben vom 7./16. Juli 1992 nicht ordnungsgemäß eingeleitet worden sei und deshalb ihre Äußerungsfrist gemäß § 72 Abs. 2 Satz 1 BPersVG nicht zu laufen begonnen habe. Dieser Antrag bezieht sich ausschließlich auf das konkrete Mitwirkungsverfahren auf der Ebene der Betriebsvertretung.

An dieser Feststellung besteht schon deshalb kein Rechtsschutzinteresse mehr, weil das Verfahren auf Antrag der Betriebsvertretung auf dem gemäß § 72 Abs. 4 BPersVG vorgesehenen Instanzenweg der übergeordneten Dienststelle vorgelegt worden ist. Eine gemäß § 72 Abs. 2 Satz 1 BPersVG fingierte Billigung der Maßnahme wegen fehlender Äußerung der Betriebsvertretung ist ausgeschlossen und von der Dienststelle auch nicht angenommen worden. Der Dienststellenleiter hat vielmehr die Einwendungen der Be-



etriebsvertretung, zu denen die Rüge nicht ausreichender Unterlagen gehörte, gemäß § 72 Abs. 3 BPersVG zurückgewiesen. Die Betriebsvertretung hat daraufhin von ihrem Recht aus § 72 Abs. 4 BPersVG Gebrauch gemacht. Mit der Anhebung der Angelegenheit auf die Ebene der übergeordneten Dienststelle hat die Betriebsvertretung das Rechtsschutzinteresse an der Feststellung verloren, daß ihre Erklärungsfrist noch läuft. Nach Anrufung der nächsthöheren Stufe hatte die Frist des § 72 Abs. 2 Satz 1 BPersVG keine Bedeutung mehr. Das Verfahren kann nicht gleichzeitig auf zwei Stufen geführt werden.

Die übergeordnete Dienststelle hat die Entscheidung nach "Verhandlungen" mit der ihr zugeordneten Personalvertretung - hier der Hauptbetriebsvertretung - zu treffen. Diese Verhandlung setzt ihrerseits eine "rechtzeitige und eingehende Erörterung mit dem Ziel der Verständigung" voraus. Das Verfahren entspricht dem der ersten Stufe (Dietz/Richardi, BPersVG, 2. Aufl., § 72 Rz 44; Fischer/Goeres, GK-ÖD, § 72 Rz 18; Grabendorff/Windscheid/Ilbertz/Widmaier, BPersVG, 7. Aufl., § 72 Rz 19). Dazu gehört auch die Erörterung der Einwendungen der Personalvertretung der nachgeordneten Stufe. Die oberste Dienstbehörde entscheidet sodann endgültig.

Aus diesem Zusammenhang ergibt sich, daß mit der Vorlage der Angelegenheit an die übergeordnete Dienststelle und die dadurch bedingte Anhebung des Mitwirkungsverfahrens auf die nächsthöhere Stufe ein Rechtsschutzinteresse der Betriebsvertretung der ersten Stufe an der Feststellung einer nicht abgelaufenen Erklärungs-



frist entfällt. Die Fiktion einer Zustimmung wegen nicht fristge-
rechter Stellungnahme kann nicht mehr eintreten. Beteiligt am
weiteren Verfahren ist nunmehr die Stufenvertretung. Es ist gera-
de der Sinn des Stufenverfahrens, die Prüfungsaufgabe und Ver-
handlungskompetenz zu verlagern. Dem dient eben die Beteiligung
der auf der übergeordneten Stufe angesiedelten Personalvertretung
und die Pflicht zur Führung entsprechender Verhandlungen mit die-
ser.

b) Im übrigen ist das Rechtsschutzinteresse an der begehrten
Feststellung auch deshalb entfallen, weil inzwischen sämtliche
Kündigungen ausgesprochen worden sind bzw. sich anderweitig
erledigt haben. Das Mitwirkungsverfahren gemäß § 79 BPersVG ist
vor Ausspruch der Kündigung durchzuführen. Wird die Kündigung
trotz fehlender oder mangelhafter Beteiligung des Personalrats
ausgesprochen, ist sie unwirksam (§ 79 Abs. 4 BPersVG). Es be-
steht dann kein Anlaß mehr für die Fortführung des eingeleiteten
Mitwirkungsverfahrens. Damit entfällt aber auch das rechtliche
Interesse an einer Beantwortung der Frage, ob die Erklärungsfrist
noch läuft. Das Feststellungsinteresse ergibt sich nicht aus den
möglichen Folgen eines fehlerhaften Beteiligungsverfahrens für
die Wirksamkeit der einzelnen Kündigung. Deren Unwirksamkeit kann
nur von dem betroffenen Arbeitnehmer selbst im Rahmen eines Kün-
digungsschutzstreits geltend gemacht werden.

II. Das Landesarbeitsgericht hat auch die Hilfsanträge im Ergeb-
nis zu Recht als unzulässig zurückgewiesen. Der begehrten Fest-



stellung fehlt es auch hier an dem erforderlichen Feststellungsinteresse. Dieses setzt voraus, daß unter den Beteiligten Streit über das Bestehen oder Nichtbestehen oder den Inhalt eines bestimmten Mitbestimmungsrechts besteht. Ein solcher Streit ist hier nicht dargetan. Die mit dem Antrag verfolgte Feststellung einer generellen Vorlagepflicht wird von der Dienststelle nicht bestritten.

1. Das zeigt am deutlichsten der Hilfsantrag Nr. 2. Mit diesem Antrag begehrt die Betriebsvertretung die Feststellung, daß die Dienststelle verpflichtet ist, ihr im Rahmen des die Kündigung betreffenden Beteiligungsverfahrens eine Auflistung der freien Stellen vorzulegen, die den einzelnen Arbeitnehmern unter Berücksichtigung des jeweiligen Einzugsbereichs gemäß Anlage O zum TVAL II angeboten werden müssen. Ein entsprechendes Interesse könnte dann in Betracht kommen, wenn darüber gestritten würde, ob eine solche Pflicht besteht oder nicht. Nur mit diesem Inhalt genügt der Antrag auch dem Bestimmtheitserfordernis; welche Stellen aus welchen Einzugsbereichen jeweils zu berücksichtigen sind, wird gar nicht angesprochen.

Die Dienststelle hat sich aber nach der eigenen Darlegung der Antragstellerin nicht generell geweigert, eine Auflistung entsprechender Stellen vorzulegen. Sie hat die Betriebsvertretung darüber informiert, daß freie Stellen (nur) bei der Luftwaffe vorhanden seien. Dies ist nach Auffassung der Betriebsvertretung unzutreffend bzw. nicht ausreichend, weil die Dienststelle nicht alle nach Anhang O zum TVAL II in Betracht kommenden Bereiche be-



rücksichtigt habe. Der Streit geht also nur darum, ob die Dienststelle im konkreten Fall ihre unbezweifelte Verpflichtung ordnungsgemäß erfüllt hat. Dieser Streit wird von dem allgemeinen Antrag gerade nicht erfaßt und kann daher auch nicht das erforderliche rechtliche Interesse an der begehrten Feststellung rechtfertigen. Gäbe der Senat dem Antrag statt, wäre die Frage der ordnungsgemäßen Unterrichtung im konkreten Verfahren nach wie vor offen. Es wäre nicht geklärt, welche Stellen gemäß Anhang O zum TVAL II hätten mitgeteilt werden müssen.

2. Entsprechendes gilt für den Hilfsantrag Nr. 1. Auch hier streiten die Beteiligten nicht über eine generelle Verpflichtung der Dienststelle zur Vorlage von Unterlagen der streitbefangenen Art. Hinsichtlich der Stellenpläne geht der Streit nur darum, ob die von der Dienststelle vorgelegte "desire list" ausreichend war und ob die Betriebsvertretung bereits im Besitz von Stellenplänen war, so daß sich eine nochmalige Vorlage erübrigte. Die Dienststelle behauptet auch nach Darlegung der Betriebsvertretung nicht, daß sie im Rahmen eines Mitwirkungsverfahrens nicht zur Vorlage von Stellenplänen verpflichtet wäre. Nur dies könnte aber ein rechtliches Interesse an der begehrten allgemeinen Feststellung begründen. Auch hier würde eine dem Antrag stattgebende Entscheidung den Streit gerade nicht klären, ob im konkreten Fall ausreichende Unterlagen vorgelegt worden sind oder nicht.

3. Das gilt in gleicher Weise hinsichtlich des Hilfsantrages Nr. 3. Die Dienststelle bestreitet nicht generell die Vorlagepflicht, sondern nur das Vorhandensein relevanter Analysen im Hinblick auf die konkrete Kündigungsmaßnahme.



4. Die Betriebsvertretung begründet die Fassung ihres Antrags damit, daß ihr Mitbestimmungsrecht ein derart allgemeines Feststellungsbegehren erforderlich mache. Ein konkreter gefaßter Antrag könne nämlich regelmäßig nicht vor Abschluß der einzelnen Maßnahme beschieden werden, so daß dann das Feststellungsinteresse entfalle. Das ist nicht überzeugend. Es ist nicht ersichtlich, daß ein Antrag wegen einer Meinungsverschiedenheit über Vorlagepflichten, mit deren wiederholten Auftreten gerechnet werden muß, nicht so anlaßbezogen gefaßt werden könnte, daß die Entscheidung auch zur Klärung für Wiederholungsfälle führen würde. Das gilt etwa für die Frage, ob eine bestimmte Dienststelle noch zu dem nach Anhang O TVAL II zu berücksichtigenden Einzugsgebiet gehört. Auch der Streit über die Frage, ob ein Stellenplan in Form einer sogenannten "desire list" vorgelegt werden kann, muß sich unabhängig von den Besonderheiten des Anlaßfalles formulieren lassen.

Dieterich

Wißmann

Rost

K. Feucht

Rose



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

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)