

Aktenzeichen: 1 ABR 6/91

Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 22. Oktober 1991

- 1 ABR 6/91 -

I. Arbeitsgericht
Mönchengladbach

Beschluß vom 29. März 1990

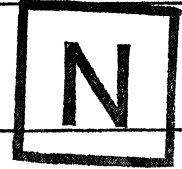
- 1 BV 4/90 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Beschluß vom 02. November 1990

- 9 TaBV 45/90 -

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



Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei Schichtdauer für Arbeitnehmer bei
Nato-Truppen

Gesetz:

Zusatzabkommen zum Nato-Truppenstatut Art. 56 Abs. 9;
Unterzeichnungsprotokoll zu Art. 56 Abs. 9 Zusatzabkom-
men zum Nato-Truppenstatut Abs. 6 a; BPersVG §§ 71, 83;
BetrVG § 87 Abs. 1; ArbGG § 98

Leitsätze:

Durch die Erklärung der obersten Dienststelle gemäß Abs. 6 a
des Unterzeichnungsprotokolls zu Art. 56 Abs. 9 des Zusatz-
abkommens zum Nato-Truppenstatut kann aus zwingenden Gründen
der Verteidigungsbereitschaft der Truppe das Mitbestimmungs-
recht der Betriebsvertretung sowohl gänzlich ausgeschlossen
als auch hinsichtlich des Regelungsfreiraumes nur einge-
schränkt werden.

Die Entscheidung der obersten Dienststelle, daß zwingende
Gründe der Verteidigungsbereitschaft der Truppe einem Mit-
bestimmungsrecht der Betriebsvertretung entgegenstehen, un-
terliegt nicht der Kontrolle deutscher Gerichte.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 6/91
9 Ta BV 45/90 Düsseldorf

Verkündet am
22. Oktober 1991

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 22. Oktober 1991 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Matthes und Professor Dr. Weller sowie den ehrenamtlichen Richter Rösch und die ehrenamtliche Richterin Lappe beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Hauptquartiers wird die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 2. November 1990 - 9 TaBV 45/90 - insoweit aufgehoben, als sie über den Hilfsantrag der Hauptbetriebsvertretung entschieden hat.

Insoweit wird auf die Beschwerde des Hauptquartiers der Beschluß des Arbeitsgerichts Mönchengladbach vom 29. März 1990 - 1 BV 4/90 - abgeändert und wie folgt neu gefaßt:

Es wird festgestellt, daß der Hauptbetriebsvertretung ein Mitbestimmungsrecht zusteht hinsichtlich der Dauer der Arbeitsschichten des Feuerwehrpersonals bei der Dienststelle RAF G , soweit dadurch nicht die durch Entscheidung des Hauptquartiers vom 4. Juli 1990 festgelegte Höchstdauer einer Schicht überschritten wird.

Die weitergehenden Anträge der Hauptbetriebsvertretung werden abgewiesen.



Die weitergehende Rechtsbeschwerde des Hauptquartiers sowie die Rechtsbeschwerde der Hauptbetriebsvertretung werden zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Antragstellerin ist die bei dem Hauptquartier der Royal Air Force Germany (im folgenden nur Hauptquartier) gebildete Hauptbetriebsvertretung (im folgenden nur HBV). Dem Hauptquartier nachgeordnet ist u.a. die Dienststelle Royal Air Force G (im folgenden nur Dienststelle G), bei der u.a. zivile Feuerwehrleute beschäftigt werden. Diese Feuerwehrleute arbeiteten bis 1989 aufgrund einer mit der Betriebsvertretung G abgeschlossenen Dienstvereinbarung, wobei die Arbeitszeit der Feuerwehrleute insgesamt auf alle sieben Wochentage verteilt war.

Diese Arbeitszeitregelung kündigte die Betriebsvertretung G gegenüber der Dienststelle G mit Schreiben vom 2. März 1989 und schlug vor, für die Feuerwehrleute Arbeitsschichten von 24 Stunden, beginnend jeweils um 8.00 Uhr morgens, einzurichten. Diesen Vorschlag lehnte die Dienststelle G mit Schreiben vom 8. Mai 1989 ab. Die Betriebsvertretung legte daraufhin mit Schreiben vom 16. Mai 1989 die Angelegenheit gemäß § 69 Abs. 3 BPersVG dem Hauptquartier vor. Davon unterrichtete das Hauptquartier am 9. Juni 1989 die HBV. Weiteres geschah in



der Folgezeit nicht. Die HBV bat mit Schreiben vom 7. August 1989 das Hauptquartier, die Angelegenheit nicht zu verzögern und teilte in einem weiteren Schreiben vom 31. Oktober 1989 an das Hauptquartier mit, sie gehe im Hinblick auf die Untätigkeit des Hauptquartiers davon aus, daß der Antrag der Betriebsvertretung G -

abgelehnt werde. Weiter teilte sie mit, daß sie beschlos-
sen habe, die Einigungsstelle anzurufen, und schlug einen unpar-
teischen Vorsitzenden für diese Einigungsstelle vor.

Das Hauptquartier schrieb am 24. November 1989 an die HBV auszugsweise wie folgt:

1. ... Bitte nehmen Sie zur Kenntnis, daß Ihr Beschluß, in dieser Angelegenheit eine Einigungsstelle anzurufen, im Gegensatz zur Gesetzgebung steht.
2. Wie Ihnen ... dargestellt, unterliegt die Initiative der Betriebsvertretung nicht der Mitbestimmung. Das Gesetz sieht in solchen Fällen auch nicht die Anrufung oder die Entscheidung einer Einigungsstelle vor.
3. ...

Das Hauptquartier nahm dabei Bezug auf ein weiteres Schreiben an die HBV vom 24. Oktober 1989, in dem es auszugsweise heißt:

1. Nach eingehender Überprüfung ... bin ich nunmehr zu der Auffassung gelangt, daß die oben genannte Angelegenheit (ebenfalls eine Schichtplanregelung für die Feuerwehrleute einer anderen RAF-Dienststelle) nicht als mitbestimmungspflichtig einzuordnen ist, soweit sie sich auf die jeweilige Schichtdauer bezieht.
- ...



3. ... Die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage unterliegt lediglich der Mitwirkung.

Daraufhin machte die HBV im Februar 1990 das vorliegende Beschlußverfahren anhängig. Nach ihrer Auffassung steht ihr bzw. der Betriebsvertretung auch bei der Festlegung der Dauer der Schicht ein Mitbestimmungsrecht zu. Da das Hauptquartier sich weigere, in der Angelegenheit überhaupt sachlich zu verhandeln, müsse die Einigungsstelle angerufen werden. Bei deren Bildung müsse das Hauptquartier mitwirken und könne diese Mitwirkung nicht mit der Begründung verweigern, daß kein Mitbestimmungsrecht bestehe.

Die HBV hat vor dem Arbeitsgericht beantragt

festzustellen, daß das Hauptquartier verpflichtet ist, an der Bildung einer Einigungsstelle mitzuwirken, die über den Antrag der Betriebsvertretung G - Schichtenregelung für das Feuerwehrpersonal vom 2. März 1989 - zu entscheiden hat,

hilfsweise

festzustellen, daß ihr ein Mitbestimmungsrecht zusteht bei der Frage, ob bei der Dienststelle G für das Feuerwehrpersonal statt der bisherigen Schichten eine andere Schicht eingerichtet wird.

Das Hauptquartier hat beantragt, die Anträge abzuweisen. Es hält den Hauptantrag für unzulässig, zumindest aber für unbegründet, da eine Einigungsstelle erst gebildet werden könne, wenn in der Sache selbst eine Einigung nicht erreicht werden könne. Verhandlungen in der Sache selbst hätten jedoch noch nicht stattgefunden, würden aber stattfinden, sobald rechtskräftig feststehe,



ob der HBV das in Anspruch genommene Mitbestimmungsrecht zustehe. Dieses Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Schichtdauer stehe der Hauptbetriebsvertretung jedoch nicht zu, weil Abs. 6 a des Unterzeichnungsprotokolls (UP) zu Art. 56 Abs. 9 des Zusatzabkommens zum Nato-Truppenstatut (ZA-Nato-Truppenstatut) nur ein Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung des Beginns und des Endes der täglichen Arbeitszeit und der Pausen, nicht aber bei der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage vorsehe.

Das Arbeitsgericht hat den Hauptantrag der Hauptbetriebsvertretung abgewiesen und auf den Hilfsantrag festgestellt, daß der HBV ein Mitbestimmungsrecht bei der Frage zusteht, ob bei der Dienststelle G für das Feuerwehrpersonal andere Arbeitsschichten eingeführt werden.

Gegen diese Entscheidung haben beide Beteiligten Beschwerde eingelegt.

Im Laufe des Beschwerdeverfahrens hat das Hauptquartier am 4. Juli 1990 das nachfolgende Schreiben an die HBV sowie an die Betriebsvertretungen G und B gerichtet:

"DECL FEUERWEHRLEUTE - SCHICHTPLÄNE

Bezug: Unterzeichnungsprotokoll zu Art. 56, Abs. 9 zum Zusatzabkommen zum NATO-Truppenstatut vom 3. Aug. 59 (in den Fassungen vom 21. Okt. 71 und 18. Mai 81).

1. Eine leistungsfähige und wirksame Feuerwehr hat eine wesentliche Bedeutung für Lufteinsätze. Von ihrer Natur her erfordern Notfallsituationen an Flughäfen eine unverzügliche Reaktion, und Brandbekämpfung und Rettung sind mit hohen körperlichen Beanspruchungen verbunden. Daraus



folgt, daß alle Feuerwehrleute fähig sein müssen, rechtzeitig zu reagieren, körperlich in Hochform sein müssen. Leben hängen davon ab, wie schnell Rettungsmannschaften an der Stelle eines Unfalls oder eines Ereignisses eintreffen, sowie von ihrer Teamarbeit und direkten sowie positiven Maßnahmen.

2. Die Frage der Schichtarbeit für Feuerwehrleute in diesem Befehlsbereich ist schon seit langem ein strittiges Problem, besonders die von einigen Feuerwehrleuten gearbeitete oder gewünschte 24-Stunden-Schicht. Eine derartig lange Schicht ohne die Zusicherung einer angemessenen Ruhezeit während des Flugbetriebes spricht gegen die Fähigkeit von Feuerwehrleuten, den Erfordernissen bei Flugzeugabstürzen/Rettungen gerecht zu werden. Gemäß Absatz 6 a der oben angegebenen Bezugsstelle habe ich entschieden, daß im Interesse der Erfüllung der Verteidigungspflichten der Royal Air Force Germany 24-Stunden-Schichten nicht auf DECL Feuerwehrleute, die bei der RAF Germany bei Flugzeugabstürzen/Rettungsaufgaben eingesetzt werden, anwendbar sind. Gleichzeitig gibt es anerkannte organisatorische Beschränkungen, die die Übernahme einer einfachen 12-Stunden-Schicht nicht zulassen.

3. Daher darf mit Wirkung vom 1. August 90 kein Feuerwehrmann eine planmäßige Schicht von mehr als 15 Stunden arbeiten; wo kein Flugbetrieb herrscht und wo örtliche Verhältnisse es zulassen, kann eine 24-Stunden-Schicht an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen ausnahmsweise gearbeitet werden."

Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerden beider Beteiligten zurückgewiesen und die Rechtsbeschwerden zugelassen. Beide Beteiligten haben gegen die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Rechtsbeschwerde eingelegt, mit der sie ihre Anträge insoweit weiterverfolgen, als ihnen nicht durch das Landesarbeitsgericht stattgegeben worden ist.

B. Die Rechtsbeschwerde der HBV ist nicht begründet, die des Hauptquartiers hatte zum Teil Erfolg.



I. Der Hauptantrag der HBV ist unzulässig.

Die HBV verfolgt mit ihrem Hauptantrag die Feststellung der Verpflichtung des Hauptquartiers, bei der Errichtung einer Einigungsstelle mitzuwirken. Das Landesarbeitsgericht hat dahingestellt sein lassen, ob für diesen Feststellungsantrag das erforderliche Feststellungsinteresse gegeben ist, und hat den Hauptantrag als unbegründet abgewiesen. Diese Entscheidung läßt einen Rechtsfehler nicht erkennen.

Unterliegt eine Angelegenheit der Mitbestimmung der Betriebsvertretungen, so entscheidet nach § 69 Abs. 4 Satz 1 BPersVG in der mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit eine Einigungsstelle, wenn sich zwischen der obersten Dienstbehörde und der bei ihr bestehenden zuständigen Personalvertretung keine Einigung ergibt. Das gilt nach Abs. 6 c UP zu Art. 56 Abs. 9 ZANato-Truppenstatut auch für Mitbestimmungsrechte der Betriebsvertretungen bei den Stationierungsstreitkräften. Nach Satz 2 der genannten Vorschrift wird der Vorsitzende der Einigungsstelle vom Generalsekretär der Nordatlantikvertrags-Organisation bestimmt, wenn über dessen Person eine Einigung zwischen der obersten Dienstbehörde (hier dem Hauptquartier) und der bei ihr bestehenden zuständigen Betriebsvertretung (hier der HBV) nicht zustande kommt.

Unerheblich ist sowohl nach dieser Vorschrift als auch nach § 71 Abs. 1 BPersVG, aus welchen Gründen es zwischen den Beteiligten nicht zu einer Einigung über die Person des Vorsitzenden



der Einigungsstelle kommt. Der Vorsitzende der Einigungsstelle ist daher vom Generalsekretär bzw. nach § 71 Abs. 1 BPersVG vom Präsidenten des Bundesverwaltungsgerichts auch dann zu bestellen, wenn die Einigung über die Person des Vorsitzenden daran scheitert, daß eine Seite das Vorliegen einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit und damit die Zuständigkeit einer Einigungsstelle bestreitet. Für die Einigungsstelle des Betriebsverfassungsgesetzes bestimmt § 98 ArbGG, daß das Arbeitsgericht die Bestellung des Vorsitzenden einer Einigungsstelle in einem solchen Falle nur dann ablehnen darf, wenn die Einigungsstelle offensichtlich unzuständig ist. Ob dies auch für die Bestellung des Einigungsstellenvorsitzenden durch den Präsidenten des Bundesverwaltungsgerichts nach § 71 Abs. 1 BPersVG gilt, ist umstritten (vgl. Dietz/Richardi, BPersVG, 2. Aufl., § 71 Rz 19, mit weiteren Nachweisen). Gleiches gilt für die Bestellung des Einigungsstellenvorsitzenden durch den Generalsekretär der Nordatlantikvertrags-Organisation. Auf diese Frage kommt es vorliegend nicht an. Nach Abs. 6 c UP zu Art. 56 Abs. 9 ZA-Nato-Truppenstatut hat der Generalsekretär den Vorsitzenden dann zu bestellen, wenn unter den Beteiligten eine Einigung über die Person nicht zustande kommt. Daß diese Bestellung davon abhängig sein soll, daß beide Seiten einen entsprechenden Antrag stellen oder mit einem Tätigwerden der Einigungsstelle einverstanden sind, läßt sich der Vorschrift nicht entnehmen.

Damit bedarf die Bestellung des Einigungsstellenvorsitzenden durch den Generalsekretär nicht einer irgendwie gearteten Mitwirkung des Hauptquartiers. Die HBV ist auch ohne diese Mitwirkung



berechtigt, beim Generalsekretär die Bestellung eines Einigungsstellenvorsitzenden zu beantragen. Auch wenn dieser befugt sein sollte, die Bestellung eines Vorsitzenden abzulehnen, weil die anzurufende Einigungsstelle offensichtlich unzuständig ist, würde daran durch eine Mitwirkung des Hauptquartiers nichts geändert. Von daher kann weder dem Bundespersonalvertretungsrecht noch Abs. 6 c UP eine Verpflichtung des Hauptquartiers entnommen werden, an der Errichtung der Einigungsstelle mitzuwirken.

Das Landesarbeitsgericht hat damit den Hauptantrag der HBV zu Recht abgewiesen. Ihre Rechtsbeschwerde ist unbegründet.

II. Das Landesarbeitsgericht hat dem Hilfsantrag der HBV stattgegeben. Dagegen wendet sich die Rechtsbeschwerde des Hauptquartiers zu Recht.

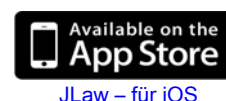
Die HBV beantragt hilfsweise die Feststellung, daß ihr ein Mitbestimmungsrecht zusteht für die Frage, ob die Betriebsvertretung G für die hier beschäftigten Feuerwehrleute "statt der bisherigen Schichten eine andere Schicht eingerichtet wird". Streitpunkt ist dabei allein die Frage, ob die Betriebsvertretung aufgrund ihres Mitbestimmungsrechts auch die Einführung von 24-Stunden-Schichten verlangen kann. Das ergibt sich aus dem Vorschlag der Betriebsvertretung für eine neue Dienstzeitregelung vom 2. März 1989 und dem ursprünglich gestellten Antrag, nach dem ein Mitbestimmungsrecht gerade für die Einführung einer 24-Stunden-Schicht festgestellt werden sollte.



1. Der Senat hat in seiner den Beteiligten bekannten Entscheidung vom 26. März 1991 (- 1 ABR 43/90 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen) ausgesprochen, das Mitbestimmungsrecht der Betriebsvertretung bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen nach Abs. 6 a UP zu Art. 56 Abs. 9 ZA-Nato-Truppenstatut habe auch zum Inhalt, daß die Betriebsvertretung über die Dauer der Tagesschichten mitzubestimmen hat. Der Senat hat dabei auch begründet, daß dieses Mitbestimmungsrecht unabhängig davon besteht, ob sich das Mitbestimmungsrecht der Betriebsvertretungen nach Abs. 6 a des Unterzeichnungsprotokolls auf die "Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage" erstreckt oder nicht. Daran ist auch für den vorliegenden Fall festzuhalten.

2. Der Senat hatte in der genannten Entscheidung noch nicht darüber zu entscheiden, ob dieses Mitbestimmungsrecht durch die Erklärung des Hauptquartiers vom 4. Juli 1990 aus "zwingenden Gründen der Erfüllung der Verteidigungspflichten der Truppe" entfällt oder eingeschränkt worden ist. Diese Erklärung konnte als in der Rechtsbeschwerdeinstanz unzulässiges neues tatsächliches Vorbringen nicht als entscheidungserheblich berücksichtigt werden. Diese Frage ist zu bejahen.

a) Nach Abs. 6 a UP hat die Betriebsvertretung bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen (nur) mitzubestimmen, soweit der Mitbestimmung im Einzelfall nicht zwingende Gründe der Erfüllung der Verteidigungspflichten der Truppe entgegenstehen. Über das Vorliegen solcher Gründe ent-



scheidet im Streitfalle die oberste Dienstbehörde durch schriftliche, dem Vorsitzenden der betreffenden Betriebsvertretung zuzustellende Erklärung. Eine solche Erklärung stellt das Schreiben des Hauptquartiers vom 4. Juli 1990 dar. Das ergibt sich einmal aus der ausdrücklichen Bezugnahme auf das Unterzeichnungsprotokoll zu Art. 56 Abs. 9 ZA-Nato-Truppenstatut sowie daraus, daß es in der Erklärung heißt, daß das Hauptquartier "gemäß Abs. 6 a der oben angegebenen Bezugsstelle entschieden habe, daß im Interesse der Erfüllung der Verteidigungspflichten der Royal Air Force Germany 24-Stunden-Schichten nicht ... anwendbar sind". Unschädlich ist es dabei, daß lediglich von dem "Interesse der Erfüllung der Verteidigungspflichten" und nicht von "zwingenden Gründen der Erfüllung der Verteidigungspflichten" die Rede ist. Einen bestimmten Wortlaut schreibt Abs. 6 a UP für die Erklärung des Hauptquartiers nicht vor. Es muß aus der Erklärung nur deutlich werden, das Hauptquartier sei der Auffassung, daß Gründe vorliegen, die der in Abs. 6 a UP geregelten Mitbestimmung der Betriebsvertretung entgegenstehen.

b) Der Senat hat in der Entscheidung vom 26. März 1991 Bedenken dahin geäußert, ob in der Erklärung des Hauptquartiers vom 4. Juli 1990 eine Erklärung im Sinne von Abs. 6 a UP gesehen werden kann. Er hat diese Bedenken damit begründet, daß dann, wenn zwingende Gründe der Erfüllung der Verteidigungspflichten der Truppe Mitbestimmungsrechten der Betriebsvertretung entgegenstehen, das Hauptquartier zur Gewährleistung der Erfüllung eben dieser Verteidigungspflichten die streitige Angelegenheit selbst inhaltlich abschließend regeln müsse. Das habe das Hauptquartier jedoch nicht getan. Diese Bedenken hält der Senat nicht aufrecht.



Der Streit der Beteiligten sowohl in jenem Verfahren als auch in dem vorliegenden Verfahren ging allein um die Frage, ob die Betriebsvertretung ein Mitbestimmungsrecht hat hinsichtlich der Dauer der Schicht, und zwar auf dem Hintergrund der Bestrebungen der Betriebsvertretungen, für das Feuerwehrpersonal bei den einzelnen Dienststellen - Flugplätzen der Royal Air Force - 24-Stunden-Schichten einzuführen bzw. beizubehalten. Wenn es vor diesem Hintergrund in der Erklärung des Hauptquartiers vom 4. Juli 1990 heißt, daß im Interesse der Erfüllung der Verteidigungspflichten solche 24-Stunden-Schichten nicht möglich seien, und dies im einzelnen - gleichgültig wie überzeugend oder nicht - begründet wird, dann hat diese Erklärung zum Inhalt, daß einem Mitbestimmungsrecht der Betriebsvertretung Gründe der Erfüllung der Verteidigungspflichten nur insoweit entgegenstehen, als eine angestrebte Länge der Arbeitsschichten der Erfüllung der Verteidigungspflichten der Truppe entgegensteht. Das folgt auch daraus, daß diese Erklärung weiterhin Schichten bis zu 15 Stunden für zulässig erklärt, ebenso 24-Stunden-Schichten an Tagen ohne Flugbetrieb.

Der Verweis des Senats auf die vergleichbare Problematik des Tarifvorranges nach § 87 Abs. 1 BetrVG Eingangssatz rechtfertigt die Bedenken nicht. Wenn nach der Rechtsprechung des Senats der Tarifvertrag die mitbestimmungspflichtige Angelegenheit selbst abschließend regeln müsse, so ist damit stets nur gefordert worden, daß der Tarifvertrag selbst eine lediglich vom Arbeitgeber noch zu vollziehende Regelung enthalten, nicht aber die gesamte



Angelegenheit selbst regeln müsse. Der Tarifvertrag könne vielmehr den Betriebspartnern für eine mitbestimmungspflichtige Regelung nur Vorgaben setzen, die diese zu beachten haben (vgl. den Beschluß des Senats vom 18. August 1987, BAGE 56, 18 = AP Nr. 23 zu § 77 BetrVG 1972). So kann sich ein Tarifvertrag darauf beschränken, daß die wöchentliche Arbeitszeit auf die Tage von Montag bis Freitag zu verteilen ist. Damit wird den Betriebspartnern lediglich das Recht genommen, die wöchentliche Arbeitszeit auch auf die Tage Samstag und Sonntag zu verlegen. Die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage Montag bis Freitag sowie die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen wird durch eine solche tarifliche Regelung nicht ausgeschlossen.

Von daher hält es der Senat für zulässig, daß auch die Erklärung des Hauptquartiers nach Abs. 6 a UP ein an sich gegebenes Mitbestimmungsrecht der Betriebsvertretung nicht vollständig durch eine eigene und abschließende Regelung ausschließt, sondern der Ausübung dieses Mitbestimmungsrechts nur Vorgaben setzt, deren Beachtung das Hauptquartier aus Gründen der Erfüllung der Verteidigungspflichten für geboten erachtet. Eine solche Beschränkung des Mitbestimmungsrechts der Betriebsvertretung durch bindende Vorgaben läßt der Betriebsvertretung noch Raum für eine Regelung der Angelegenheit im übrigen und stellt sich daher als ein weniger schwerwiegender Eingriff in dessen Beteiligungsrecht dar als eine vollständige und abschließende Regelung der mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit durch die Dienststelle allein.



Eine solche zulässige Beschränkung von Beteiligungsrechten enthält das Schreiben des Hauptquartiers vom 4. Juli 1990. Das Mitbestimmungsrecht der Betriebsvertretung bzw. - in diesem Stadium des Mitbestimmungsverfahrens - der HBV hinsichtlich der Dauer der Arbeitsschichten für Feuerwehrleute wird durch die Erklärung des Hauptquartiers nicht völlig ausgeschlossen. Es wird vielmehr nur erklärt, daß aufgrund dieses Mitbestimmungsrechts nicht Arbeitsschichten über den im einzelnen genannten zeitlichen Rahmen hinaus verlangt werden können. Innerhalb dieses Rahmens bleibt das Mitbestimmungsrecht der Betriebsvertretung bestehen.

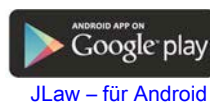
c) Der Senat hat weiter erwogen, ob nicht von der Erklärung des Hauptquartiers zu verlangen sei, daß eine substantiierte Begründung dafür gegeben werde, weshalb zwingende Gründe der Erfüllung der Verteidigungspflichten der Mitbestimmung entgegenstehen, damit den Gerichten eine Mißbrauchskontrolle ermöglicht werde. Auch daran hält der Senat nicht fest. Über das Vorliegen von Gründen, die Mitbestimmungsrechten der Betriebsvertretung entgegenstehen, entscheidet nach Abs. 6 a UP im Streitfalle die oberste Dienstbehörde. Daß diese Entscheidung einer gerichtlichen Überprüfung, und sei es auch nur einer Mißbrauchskontrolle, unterliegt, ist dem Vertragswerk nicht zu entnehmen. Nach Abs. 9 UP entscheiden die deutschen Gerichte für Arbeitssachen nur insoweit, als das Gesetz - das Bundespersonalvertretungsgesetz 1974 - gerichtliche Entscheidungen vorsieht. Danach haben nach § 83 BPersVG die Gerichte für Arbeitssachen zwar über die Zuständigkeit der Personalvertretungen, und damit auch über das Bestehen oder Nichtbestehen von Mitbestimmungsrechten der Personalvertre-

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



tungen zu entscheiden. Daraus folgt jedoch nicht, daß die Gerichte auch darüber zu entscheiden haben, ob zwingende Gründe der Erfüllung der Verteidigungspflichten Mitbestimmungsrechten der Betriebsvertretung entgegenstehen. Die Entscheidung darüber wird vielmehr ausdrücklich der obersten Dienstbehörde, d.h. hier dem Hauptquartier, zugewiesen. Eine mißbräuchliche Ausnutzung dieser Entscheidungsbefugnis - wie sie von der HBV behauptet wird - mag ein Verstoß gegen Wortlaut und Sinn des Vertragswerkes und die darin geregelten Rechte und Pflichten der Vertragspartner darstellen. Über diese haben jedoch nicht die deutschen Gerichte, auch nicht die Gerichte für Arbeitssachen zu entscheiden. Streitigkeiten über die Befugnis einer Vertragspartei sind Streitigkeiten aus dem Vertragswerk und zwischen den Vertragsparteien nach dem in Art. XVI Nato-Truppenstatut geregelten Verfahren auszutragen und beizulegen.

Der Senat hat dementsprechend in seiner Entscheidung vom 12. Februar 1985 (BAGE 48, 81 = AP Nr. 1 zu Art. I Nato-Truppenstatut) auch ausgeführt, daß es ein Verstoß gegen das Vertragswerk sein kann, wenn ein Vertragsstaat seinen Bedarf an Arbeitskräften nicht durch örtlich gewonnene zivile Arbeitskräfte im Sinne von Art. IX des Nato-Truppenstatuts deckt, sondern insoweit Mitglieder des zivilen Gefolges tätig werden läßt. An eine solche Entscheidung eines Vertragsstaates seien aber die deutschen Gerichte gebunden. Ebenso hat der Senat nicht zu entscheiden, ob tatsächlich zwingende Gründe der Erfüllung der Verteidigungsbereitschaft Arbeitsschichten des Feuerwehrpersonals von mehr als 15 Stunden entgegenstehen.



3. Die HBV macht geltend, Abs. 6 a UP sei verfassungswidrig, weil diese Vorschrift die Betriebsvertretungen bei den Stationierungsstreitkräften schlechterstelle als die Personalvertretungen bei der Bundeswehr, ohne daß dafür rechtfertigende Gründe gegeben seien. Davon sei jedenfalls jetzt auszugehen, nachdem die Bundesrepublik ihre volle Souveränität wiedererlangt habe. Dem vermag der Senat nicht zu folgen.

a) Das Vertragswerk ist in seinen jeweiligen Fassungen von der Bundesrepublik ratifiziert worden (vgl. zuletzt Gesetz vom 12. Mai 1982, BGBl. II S. 530). Es ist damit, soweit es Rechte und Pflichten der Betriebsvertretungen und der bei den Stationierungsstreitkräften beschäftigten Ortskräfte regelt, innerstaatliches Recht geworden. Als solches muß es den Anforderungen des Grundgesetzes entsprechen. Entgegen der Ansicht der HBV verstößt das Vertragsrecht jedenfalls in den hier interessierenden Fragen nicht gegen das Grundgesetz.

b) Es verstößt nicht gegen den Gleichheitssatz von Art. 3 Abs. 1 GG, wenn durch das Vertragswerk den Betriebsvertretungen der Beschäftigten bei einem Vertragsstaat, mag diese Beschäftigung auch im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland ausgeübt werden, geringere Beteiligungsrechte eingeräumt werden als den Personalvertretungen gegenüber den Dienststellen der Bundesrepublik oder der Bundeswehr.

Art. 3 Abs. 1 GG ist dann verletzt, wenn eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten anders be-



handelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, daß sie die ungleiche Behandlung rechtfertigen können. Ungleichbehandlung und rechtfertigender Grund müssen in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen (ständige Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, vgl. zuletzt BVerfG Beschluß vom 30. Mai 1990 - 1 BvL 2/83 u.a. - AP Nr. 28 zu § 622 BGB).

Es ist nicht willkürlich und ohne sachlichen Grund, wenn Beteiligungsrechte der Vertretungen der Arbeitnehmer je nach der Art des Beschäftigungsbetriebes oder der Dienststelle unter Berücksichtigung von deren Eigenarten unterschiedlich ausgestaltet werden. Das machen die unterschiedlichen Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes und der Personalvertretungsgesetze deutlich. Auch das Betriebsverfassungsgesetz selbst unterscheidet nach § 118 BetrVG nach der Art des Betriebes oder Unternehmens. Was die Unterschiede hinsichtlich der Beteiligungsrechte der Betriebsvertretungen bei den Stationierungstreitkräften und der Personalräte bei der Bundeswehr anbetrifft, so sind diese durch die Besonderheiten gerechtfertigt, die sich aus den tatsächlichen Umständen und Zwängen anlässlich ihrer Begründung ergeben. Während die Bundesrepublik frei entscheiden kann, inwieweit sie den Personalräten gegenüber den Dienststellen der Bundeswehr Beteiligungsrechte einräumen will, bedurfte und bedarf die Einräumung von Beteiligungsrechten der Betriebsvertretungen bei den Stationierungstreitkräften einer Vereinbarung mit den jeweiligen Vertragsstaaten. Wenn dabei die Bundesrepublik ein hinter dem innerstaatlichen Recht zurückbleibendes Verhandlungsergebnis - gleich



aus welchen Gründen - akzeptierte, so liegt darin keine willkürliche und nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigte Ungleichbehandlung, zumal dabei auch auf unterschiedliche Rechtswirklichkeiten und Rechtsvorstellungen der Vertragsstaaten hinsichtlich der Beteiligung von Arbeitnehmern nach ihrem jeweiligen innerstaatlichen Recht Rücksicht zu nehmen war.

c) Es verstößt auch nicht gegen Vorschriften des Grundgesetzes, wenn nach dem Vertragswerk die Entscheidung des Hauptquartiers nach Abs. 6 a UP nicht einer Kontrolle durch Gerichte der Bundesrepublik unterliegt. Befreiungen ausländischer Staaten von der innerstaatlichen Gerichtsbarkeit, jedenfalls in bezug auf ihr hoheitliches Handeln, sind Inhalt allgemein anerkannter Grundsätze des Völkerrechts, die nach Art. 25 GG auch Bestandteil der verfassungsmäßigen Ordnung der Bundesrepublik sind (BAG Urteil vom 25. Januar 1973 - 5 AZR 399/72 - AP Nr. 3 zu Art. 25 GG). Die Erklärung des Hauptquartiers, zwingende Gründe der Erfüllung der Verteidigungsbereitschaft stünden der Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten der Betriebsvertretung entgegen, ist eine hoheitsrechtliche Maßnahme, die der Vertragsstaat durch das zuständige Hauptquartier in eigener Verantwortung ergreift. Wenn daher das Vertragswerk diese Erklärung von der Kontrolle deutscher Gerichte ausnimmt, so verstößt das nicht gegen die rechtsstaatliche Grundordnung der Bundesrepublik.

d) Das Vertragswerk gilt auch nach der Herstellung der Einheit Deutschlands weiter. Die Vertragspartner haben in dem Notenwechsel vom 25. September 1990 vereinbart, daß das Nato-Truppenstatut



und das Zusatzabkommen weiter in Kraft bleiben, die Abkommen aber überprüft werden, wobei den Entwicklungen in Europa und in Deutschland, insbesondere der Durchführung von Truppenreduzierungen und der Vollendung der Einheit Deutschlands Rechnung zu tragen ist (vgl. die Verordnung zu dem Notenwechsel vom 25. September 1990 zu dem Abkommen zwischen den Parteien des Nordatlantikvertrages über die Rechtsstellung ihrer Truppen vom 19. Juni 1951 und zu dem Zusatzabkommen zu diesem Abkommen vom 3. August 1959 nebst zugehörigen Übereinkünften vom 28. September 1990, BGBl. II S. 1250). Damit ist das Mitbestimmungsrecht der Betriebsvertretungen hinsichtlich der Schichtdauer durch die Erklärung des Hauptquartiers vom 4. Juli 1990 wirksam beschränkt worden.

4. Damit hat die Betriebsvertretung - und damit auch die HBV - nach Abs. 6 a UP auch mitzubestimmen über die Dauer der Arbeitsschichten, allerdings nur insoweit, als nicht das Hauptquartier aus Gründen der Erfüllung der Verteidigungspflichten der Truppe entschieden hat, daß Arbeitsschichten eine bestimmte Länge nicht überschreiten dürfen.

Die HBV hat mit ihrem Hilfsantrag die Feststellung eines unbeschränkten Mitbestimmungsrechts hinsichtlich der Dauer der Arbeitsschichten begehrt. Sieht man darin einen "Globalantrag" im Sinne der ständigen Rechtsprechung des Senats, so muß der Feststellungsantrag als unbegründet abgewiesen werden, weil nach dem Gesagten ein unbeschränktes Mitbestimmungsrecht nicht besteht. Einen "Globalantrag" hat der Senat immer dann angenommen, wenn ein bestimmtes Mitbestimmungsrecht für alle denkbaren Fallgestal-



tungen einer Angelegenheit in Anspruch genommen oder bestritten wurde. Im vorliegenden Falle geht es bei der Feststellung des Mitbestimmungsrechts hinsichtlich der Dauer der Arbeitsschichten jedoch nicht um die Mitbestimmung in mehreren denkbaren Fallgestaltungen, sondern lediglich um die Mitbestimmung hinsichtlich einer einzigen Frage, welche Dauer eine Arbeitsschicht haben soll. Während die Hauptbetriebsvertretung die Ansicht vertritt, daß dieses Mitbestimmungsrecht uneingeschränkt besteht, so daß im Ergebnis jede Dauer einer Schicht Inhalt einer mitbestimmten Regelung sein kann, ist dieses Mitbestimmungsrecht hier durch eine Vorgabe eingeschränkt. Hinsichtlich dieser Vorgabe gilt nichts anderes als auch für gesetzliche oder tarifliche Vorgaben, die der Ausübung eines Mitbestimmungsrechts Schranken setzen. Von daher ist es gerechtfertigt, den Feststellungsantrag der Hauptbetriebsvertretung nicht als unbegründet abzuweisen, sondern auszusprechen, daß das in Anspruch genommene Mitbestimmungsrecht besteht, allerdings nur in den Grenzen der Entscheidung des Hauptquartiers. Eine solche Entscheidung dient der Klarheit und der endgültigen Befriedung des Streits der Beteiligten, indem sie mit Rechtskraftwirkung die unter den Beteiligten streitige Frage abschließend beantwortet und die Beteiligten nicht für das Verständnis der Entscheidung auf deren Gründe verweist.

Dr. Kissel

Matthes

Dr. Weller

Rösch

Lappe



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)