

Aktenzeichen: 2 ABR 19/99
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Beschluß vom 20. Januar 2000
- 2 ABR 19/99 -

I. Arbeitsgericht
Siegburg

Beschluß vom 18. Februar 1998
- 3 BV 33/97 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Beschluß vom 3. Februar 1999
- 7 TaBV 43/98 -

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

Entscheidungsstichwort:

Personalvertretung; Informationsrecht

Gesetz:

NATO-Truppenstatut Art. I (b) und (c); Art. IX Abs. 4; Zusatzabkommen zum NATO-Truppenstatut Art. 56 Abs. 9; Unterzeichnungsprotokoll zu Art. 56 des Zusatzabkommens Nr. 9; BPersVG §§ 72, 79, 68 Abs. 2 Satz 1, 6, 83 Abs. 1 Nr. 3; KSchG § 1 Abs. 3

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Informationsrechte der Hauptbetriebsvertretung bei den belgischen Streitkräften im Mitwirkungsverfahren wegen betriebsbedingter Kündigungen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



2 ABR 19/99
7 TaBV 43/98
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. Januar 2000

BESCHLUSS

Aderl,
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlußverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin, Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

2.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 20. Januar 2000 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Etzel, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bröhl und Dr. Fischermeier sowie die ehrenamtliche Richterin Engel und den ehrenamtlichen Richter Dr. Sieg beschlossen:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Rechtsbeschwerde der Hauptbetriebsvertretung gegen den
Beschluß des Landesarbeitsgerichts Köln vom 3. Februar 1999
- 7 TaBV 43/98 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Antragstellerin ist die Hauptbetriebsvertretung für die bei den Belgischen Stationierungsstreitkräften tätigen Zivilbeschäftigten. Sie wurde gewählt von den Zivilbeschäftigten mit deutschem Arbeitsvertragsstatut. Von diesen werden etwa 130 in einer Garnison in Spich (Troisdorf) und etwa 70 auf einem Truppenübungsplatz in Köln-Vogelsang beschäftigt. Daneben werden Arbeitnehmer mit belgischem Vertragsstatut eingesetzt. Die Arbeitnehmer sind verschiedenen als Dienststellen bezeichneten Verwaltungseinheiten zugeordnet. Anlässlich einer im Jahr 1997 durchgeführten Personalreduzierung entstand ein Streit zwischen den Beteiligten, ob in die Sozialauswahl alle in den Zuständigkeitsbereich der Hauptbetriebsvertretung fallenden vergleichbaren Arbeitnehmer einschließlich der mit belgischem Vertragsstatut einzubeziehen und deren Sozialdaten dementsprechend der Hauptbetriebsvertretung im Anhörungsverfahren mitzuteilen sind.

Die Hauptbetriebsvertretung hat geltend gemacht, die Sozialauswahl sei aufgrund der einheitlichen zentralen Leitung bei personellen Einzelmaßnahmen durch die Allgemeine Zivilverwaltung - Direktion für Verwaltungsangelegenheiten - Personaldirektion für Verwaltungspersonal in der Bundesrepublik Deutschland (CMOC) nicht auf einzelne Dienststellen und Standorte beschränkt. Die Arbeitnehmer mit belgischem Vertragsstatut müßten ebenfalls bei der Sozialauswahl berücksichtigt werden. Es sei nicht nachvollziehbar, weshalb die belgischen Mitarbeiter, die sich bewußt gegen den Kündigungsschutz nach deutschem Arbeitsrecht entschieden hätten, nunmehr schützenswerter sein sollten als die unter deutschem Arbeitsvertrag arbeitenden Arbeitnehmer.

Die Hauptbetriebsvertretung hat beantragt,

1. festzustellen, daß die Antragsgegnerin verpflichtet ist, der Hauptbetriebsvertretung im Mitwirkungsverfahren wegen betriebsbedingter Kündigungen die Sozialdaten aller vergleichbaren Mitarbeiter mit deutschem Arbeitsvertrag aller



Dienststellen und Standorte im Zuständigkeitsbereich der Hauptbetriebsvertretung zu überlassen;

2. hilfsweise festzustellen, daß die Antragsgegnerin verpflichtet ist, der Hauptbetriebsvertretung im Mitwirkungsverfahren wegen betriebsbedingter Kündigungen die Sozialdaten aller vergleichbaren Arbeitnehmer mit deutschem Arbeitsvertrag aller Dienststellen und Standorte im Bereich der Garnison Spich zu überlassen,
3. festzustellen, daß die Antragsgegnerin verpflichtet ist, der Hauptbetriebsvertretung im Mitwirkungsverfahren wegen betriebsbedingter Kündigungen die Sozialdaten aller vergleichbaren Arbeitnehmer mit belgischem Arbeitsvertrag aller Dienststellen und Standorte im Zuständigkeitsbereich der Hauptbetriebsvertretung zu überlassen;
4. hilfsweise festzustellen, daß die Antragsgegnerin verpflichtet ist, der Hauptbetriebsvertretung im Mitwirkungsverfahren wegen betriebsbedingter Kündigungen die Sozialdaten aller vergleichbaren Mitarbeiter mit belgischem Arbeitsvertrag aller Dienststellen und Standorte im Bereich der Garnison Spich zu überlassen.

Die Antragsgegnerin hat zur Begründung ihres Antrags auf Zurückweisung der Anträge behauptet, bei den Beschäftigten mit belgischem Vertragsstatut handele es sich um Beamte und Angestellte des zivilen Gefolges oder Angehörige des Mitglieds einer Truppe, daher fehle es an der Zuständigkeit der Hauptbetriebsvertretung. Die Personaldirektion CMOC sei sowohl für die Arbeitnehmer mit deutschem wie für Arbeitnehmer mit belgischem Vertragsstatut zuständig, jedoch nur für die Verwaltung und die personellen Angelegenheiten wie Einstellungen und Entlassungen. Die Entscheidung über den Arbeitseinsatz bzw. das Direktionsrecht liege bei den einzelnen Beschäftigungsdienststellen.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge zurückgewiesen. Die dagegen gerichtete Beschwerde der Hauptbetriebsvertretung blieb erfolglos. Mit ihrer Rechtsbeschwerde verfolgt die Hauptbetriebsvertretung ihre Anträge weiter.

B. Die Rechtsbeschwerde ist zulässig, insbesondere rechtzeitig erhoben, sie ist aber unbegründet. Die geltend gemachten Auskunftsansprüche stehen der Hauptbetriebsvertretung nicht zu.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, ein Auskunftsanspruch nach § 72 Abs. 1 BPersVG iVm. § 79 Abs. 1 S 1 BPersVG sei nicht gegeben, da der Arbeitgeber vor Kündigungsausspruch nur diejenigen Gründe mitteilen müsse, die nach seiner



subjektiven Sicht die Kündigung rechtfertigten und für seinen Kündigungsentschluß maßgeblich seien. Demgemäß seien zur Sozialauswahl dem Personalrat nur diejenigen Überlegungen mitzuteilen, die der Arbeitgeber tatsächlich angestellt habe. § 72 Abs. 1 BPersVG begründe keine weiteren Mitteilungsansprüche des Personalrats. Ein Auskunftsanspruch nach § 68 Abs. 2 BPersVG sei nicht Gegenstand der vorliegenden Anträge.

II. Dem folgt der Senat jedenfalls im Ergebnis.

1. Für den auf das Bundespersonalvertretungsgesetz gestützten Anspruch auf Unterrichtung über die Sozialdaten vergleichbarer Arbeitnehmer bei betriebsbedingten Kündigungen ist das Beschlußverfahren die zutreffende Verfahrensart.

a) Nach Art. 56 Abs. 9 des Zusatzabkommens zu dem Abkommen zwischen den Parteien des Nordatlantik-Vertrags über die Rechtsstellung ihrer Truppen hinsichtlich der in der Bundesrepublik Deutschland stationierten ausländischen Truppen und zu den Zusatzvereinbarungen vom 3. August 1959 zu diesem Abkommen (*BGBI II 1961, 1183, 1278*), geändert durch das Abkommen vom 21. Oktober 1971 (*BGBI II 1973, 1021*), in Kraft getreten am 18. Januar 1974 (*BGBI II 1974, 143*) - ZA - NTS - finden die für die zivilen Bediensteten bei der Bundeswehr maßgebenden Vorschriften deutschen Rechts über die Personalvertretung für die Betriebsvertretung der zivilen Arbeitskräfte bei einer Truppe und einem zivilen Gefolge Anwendung, soweit in dem auf diesem Artikel Bezug nehmenden Abschnitt des Unterzeichnungsprotokolls - UP - (*BGBI II 1961, 1313*) nichts anderes bestimmt ist. Damit gilt für die bei den Belgischen Streitkräften beschäftigten Arbeitnehmer das Bundespersonalvertretungsgesetz (*vgl. BAG 14. Dezember 1994 - 7 ABR 14/94 - AP BPersVG § 82 Nr. 1*).

b) Nach der Nummer 9 des UP zu Art. 56 - NTS iVm. § 83 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG entscheiden die Arbeitsgerichte im Beschlußverfahren über die betriebsvertretungsrechtlichen Streitigkeiten im Zusammenhang mit der Rechtsstellung der Betriebsvertretungen. Das betrifft auch Auseinandersetzungen darüber, welche einzelnen Rechte der Betriebsvertretung gegenüber der Dienststelle zustehen (*Altwater ua., BPersVG, 4. Aufl., NATO-Streitkräfte UP Rn 28*).

2. Die Anträge sind zulässig. Sie sind hinreichend bestimmt.

a) Auch im Beschlußverfahren muß ein iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO bestimmter Antrag gestellt worden sein. Ein Antrag des Betriebsrats auf Feststellung sei-



ner Rechte hinsichtlich künftiger Maßnahmen des Arbeitgebers muß diese Maßnahmen so konkret umschreiben, daß einer dem Antrag stattgebenden Entscheidung unschwer entnommen werden kann, wann die bejahten Rechte des Betriebsrats gegeben sind (*BAG 17. Mai 1983 - 1 ABR 21/80 - BAGE 42, 366; 23. Oktober 1984 - 1 ABR 2/83 - BAGE 47, 96*). Diesem Maßstab genügt ein Antrag, mit dem wie hier für einen bestimmten Vorgang generell eine bestimmte Unterrichtungspflicht geltend gemacht wird. Ob einem solchen Antrag stattzugeben ist, ist eine Frage der Begründetheit (vgl. *BAG 3. Mai 1994 - 1 ABR 24/93 - BAGE 76, 364*).

b) Die Hauptbetriebsvertretung hat auch ein berechtigtes Interesse an der alsbaldigen Feststellung der geltend gemachten Rechtsverhältnisse iSv. § 256 Abs. 1 ZPO. Auch im Beschlußverfahren ist ein Leistungsantrag einem Feststellungsantrag zwar im allgemeinen vorzuziehen, weil aus ihm vollstreckt werden kann. Soweit es jedoch um die grundsätzliche Klärung eines streitigen Rechtsverhältnisses zwischen den Beteiligten geht, ist das Feststellungsverfahren das geeignete Verfahren, wenn es zu einer umfassenden Bereinigung des Streits führen kann (*BAG 15. Dezember 1998 - 1 ABR 9/98 - AP BetrVG 1972 § 80 Nr. 56 = EzA ZPO § 256 Nr. 51*). So liegt es hier. Die Hauptbetriebsvertretung strebt mit den Anträgen eine generelle, zukunftsbezogene Klärung des Umfangs der Unterrichtungspflicht hinsichtlich der Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen an.

c) Die deutschen Arbeitsgerichte sind international zuständig. Die internationale Zuständigkeit ist von Amts wegen in jedem Verfahrensstadium zu prüfen und richtet sich nach der örtlichen Zuständigkeit (*BAG 23. Juli 1981 - 6 ABR 74/78 - BAGE 35, 370; 12. Februar 1985 - 1 ABR 3/83 - BAGE 48, 81*). Sie ist gegeben, weil die betroffene Einheit ihren Sitz im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland hat (§ 82 ArbGG).

3. Die Rechtsbeschwerde meint zu Unrecht, die geltend gemachten Unterrichtsansprüche ergäben sich schon aus § 72 Abs. 1, 79 BPersVG. Diese Regelungen sind nach Art. 56 Abs. 9 ZA-NTS bei der Entlassung der von der Hauptbetriebsvertretung repräsentierten örtlichen Beschäftigten der Stationierungsstreitkräfte anzuwenden. Es gelten danach dieselben Grundsätze wie bei der Beteiligung des Betriebsrats nach § 102 BetrVG. Als ersten Verfahrensabschnitt hat der Arbeitgeber eine aus seiner Erörterungspflicht nach § 72 Abs. 1 BPersVG abgeleitete Anhörung der Betriebsvertretung durchzuführen (*BAG 29. Januar 1986 - 7 AZR 257/84 - AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 42 = EzA BetrVG 1972 § 102 Nr. 64; BAG 14. Januar 1993 - 2 AZR 387/92 - AP*



ZA-NATO-Truppenstatut Art. 56 Nr. 15). Nach § 72 Abs. 1 BPersVG mitzuteilen sind ebenso wie nach § 102 Abs. 1 BetrVG die Umstände, die der Arbeitgeber nach seiner subjektiven Sicht als für die Kündigung maßgeblich erachtet, nicht aber die bei objektiver Prüfung der Rechtslage relevanten (*BAG 29. Januar 1986, aaO*). Im Rahmen der Sozialauswahl bedeutet dies, daß insoweit Angaben nur erforderlich sind, wenn - und soweit - der Arbeitgeber eine Sozialauswahl durchgeführt hat (*BAG 26. Oktober 1995 - 2 AZR 1026/94 - BAGE 81, 199; 5. Oktober 1995 - 2 AZR 1019/94 - AP Einigungsvertrag Anlage I Kap. XIX Nr. 55 = EzA Einigungsvertrag Art. 20 Nr. 48*). Dementsprechend kann die Hauptbetriebsvertretung, wovon das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeht, nach § 72 Abs. 1 BPersVG keine den vom Arbeitgeber für zutreffend erachteten Kreis der vergleichbaren Arbeitnehmer überschreitenden Angaben verlangen.

Entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde kann die Betriebsvertretung ihr Mitwirkungsrecht auch auf der Grundlage einer so beschränkten Unterrichtung effektiv ausüben. Ist sie der Ansicht, daß der Arbeitgeber zu Unrecht den Kreis der vergleichbaren Arbeitnehmer zu eng gezogen oder eine Sozialauswahl ganz unterlassen hat, genügt es zur Begründung einer Einwendung nach § 79 Abs. 1 S 3 Nr. 1 BPersVG, dies entsprechend anzugeben. Es ist nicht erforderlich, konkret sozial stärkere und damit vorrangig zu entlassende Arbeitnehmer zu benennen oder gar deren Sozialdaten anzugeben. Die Benennung des Kreises der nach Ansicht der Betriebsvertretung vergleichbaren Arbeitnehmer genügt (*Grabendorff/Windscheid/Illbertz/Widmaier, BPersVG, 8. Aufl., § 79 Rn. 10; Etzel in: Lorenzen/Schmitt/Etzel/Gerhold/Schlattmann, BPersVG, Stand September 1999, § 79 Rn. 87, 88*).

Einer solchen Einwendung kann dann in der zweiten Stufe des Erörterungsverfahrens nachgegangen werden. Überzeugt der Arbeitgeber die Betriebsvertretung dabei nicht davon, daß er keine weiteren vergleichbaren Arbeitnehmer beschäftigt, und teilt er weiterhin die Sozialdaten der nach Auffassung der Betriebsvertretung zu berücksichtigenden Arbeitnehmer nicht mit, geht dies weder zu Lasten der Betriebsvertretung noch der betroffenen Arbeitnehmer. Bleibt es aus diesem Grund bei der Einwendung der Betriebsvertretung, muß vielmehr der Arbeitgeber damit rechnen, den von ihm entlassenen Arbeitnehmer gem. § 79 Abs. 2 S 1 BPersVG weiterbeschäftigen zu müssen und die Sozialdaten bei objektiver Würdigung tatsächlich vergleichbarer Arbeitnehmer im Kündigungsschutzverfahren mangels Mitteilung gegenüber der Betriebsvertretung nicht nachschieben zu können.



4. Das Landesarbeitsgericht hätte jedoch prüfen müssen, ob der geltend gemachte Unterrichtsanspruch auf § 68 Abs. 2 S 1 BPersVG gestützt werden kann.

a) In der Literatur wird zu Recht angenommen, daß der Betriebsrat über die subjektiv determinierte Unterrichtung nach § 102 Abs. 1 BetrVG hinaus vom Arbeitgeber gem. § 80 Abs. 2 S 1 BetrVG die Mitteilung der Sozialdaten der objektiv vergleichbaren Arbeitnehmer verlangen kann (*Hanau Anm. EzA § 102 BetrVG 1972 Nr. 37, zu 2 a; Moll Anm. EzA § 102 BetrVG 1972 Nr. 55, zu 2; KR-Etzel 5. Aufl. § 102 BetrVG Rn. 62 h; LAG Düsseldorf 5. Januar 1976 - 9 Sa 1604/75 - BB 1976, 1462*). Diese Ansicht geht zutreffend davon aus, daß § 80 Abs. 2 S 1 BetrVG nicht durch § 102 Abs. 1 S 1, S 2 BetrVG als speziellere Norm verdrängt wird. Mit § 102 Abs. 1 S 1, S 2 BetrVG ist nur geregelt, was der Arbeitgeber zur Einleitung des Verfahrens nach § 102 BetrVG und zur Vermeidung der Unwirksamkeitsfolge von § 102 Abs. 2 S 3 BetrVG mitteilen muß. Die Regelung schließt nicht aus, daß der Betriebsrat im Interesse einer besonders wirksamen Ausübung seiner Mitwirkungsrechte gem. § 102 Abs. 2, Abs. 3 BetrVG nach § 80 Abs. 1, § 1 BetrVG weitere Informationen verlangen kann. Dies gilt entsprechend für den personalvertretungsrechtlichen Unterrichtsanspruch nach § 68 Abs. 2 S 1 BPersVG (*Etzel aaO § 79 BPersVG Rn. 37*).

b) Die Rechtsbeschwerde meint zu Recht, daß die gestellten Anträge eine Beschränkung der Prüfung auf die Anspruchsgrundlage von § 72 Abs. 1, § 79 BPersVG nicht erlauben. Der Unterrichtsanspruch nach § 72 Abs. 1 BPersVG und der nach § 68 Abs. 2 S 1 BPersVG bilden einen einheitlichen Streitgegenstand. Der Streitgegenstand im Beschlußverfahren wird durch den Antrag bestimmt (*BAG 26. Juni 1973 - 1 ABR 24/72 - BAGE 25, 242; 16. Juli 1996 - 3 ABR 13/95 - BAGE 83, 288*). Eine Aufteilung der den Streitgegenstand betreffenden Rechtsfragen, etwa eine Beschränkung auf bestimmte Anspruchsgrundlagen, ist nicht statthaft. Vielmehr ist jeder Streitgegenstand unter allen in Betracht kommenden rechtlichen Gesichtspunkten zu prüfen (*BAG 11. März 1986 - 1 ABR 12/84 - BAGE 51, 217; 16. Juli 1996 aaO*). Die Unterrichtung nach § 72 Abs. 1 BPersVG und die nach § 68 Abs. 2 S 1 BPersVG unterscheiden sich, soweit es um den durch die Anträge bestimmten Rahmen geht, in ihrer Reichweite nicht. Für sie ist auch derselbe Sachverhalt maßgeblich. Durch die Antragsformulierung „im Mitwirkungsverfahren wegen Kündigungen“ wird der Antragsumfang nicht auf eine bestimmte Anspruchsgrundlage beschränkt. Eine solche Beschränkung wäre, da es sich um einen einheitlichen Streitgegenstand handelt, auch unbeachtlich.



5. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts erweist sich jedoch im Ergebnis als richtig (§ 563 ZPO). Auch nach § 68 Abs. 2 Satz 1 BetrVG sind die geltend gemachten Ansprüche nicht gerechtfertigt.

Der Auskunftsanspruch gem. § 80 Abs. 2 S 1 BetrVG bzw. § 68 Abs. 2 S 1 BPersVG ist regelmäßig auf die Sozialdaten der objektiv vergleichbaren Arbeitnehmer beschränkt. Es genügt nicht, daß die Arbeitnehmervertretung subjektiv von der Vergleichbarkeit bestimmter Arbeitnehmer ausgeht. Ein Auskunftsanspruch besteht nicht, wenn Anhaltspunkte dafür fehlen, daß ein Beteiligungsrecht in Betracht kommt. Allerdings soll es der Arbeitnehmervertretung durch das Auskunftsrecht ermöglicht werden, in eigener Verantwortung zu prüfen, ob sich Aufgaben im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes bzw. der Personalvertretungsgesetze ergeben und ob sie zur Wahrnehmung dieser Aufgaben tätig werden kann. Hier muß es möglich sein, Streitfragen über das Bestehen von Mitwirkungsrechten mit dem Arbeitgeber diskursiv zu klären. Es fehlt aber an der Erforderlichkeit der Auskunft zur Durchführung der gesetzlichen Aufgaben, wenn ein Beteiligungsrecht - wenn auch nur für bestimmte Fallgestaltungen des mit dem Antrag erfaßten Lebenssachverhaltes - nicht in Betracht kommt. Damit fehlt für einen solchen Globalantrag die Rechtsgrundlage.

Nach diesem Maßstab handelt es sich hier um unbegründete Globalanträge. Denn die Sozialauswahl ist nicht stets, sondern im Gegenteil eher selten dienststellenübergreifend vorzunehmen. Mit ihren Anträgen begehrt die Hauptbetriebsvertretung aber bei allen betriebsbedingten Kündigungen dienststellenübergreifend die Mitteilung der Sozialdaten aller vergleichbaren Arbeitnehmer, also auch solcher Arbeitnehmer, die - je nach Fallgestaltung - zweifelsfrei nicht in die Sozialauswahl einzubeziehen sind. Die mit allen vier Anträgen verfolgten Begehren gehen damit zu weit.

a) Die Hauptbetriebsvertretung ist die für die Beteiligung zuständige Personalvertretung. Im Bereich der Stationierungsstreitkräfte gelten gem. Art. 56 Abs. 9 ZA-NTS die für die zivilen Bediensteten der Bundeswehr maßgeblichen Vorschriften des deutschen Rechts der Personalvertretung. Bei der Bundeswehr ist trotz des atypischen Verwaltungsaufbaus im militärischen Bereich generell derjenige Personalrat zu beteiligen, der bei der Dienststelle gebildet ist, die über eine beteiligungsbedürftige Angelegenheit zu entscheiden hat. Lediglich im Fall einer beteiligungspflichtigen Entscheidung einer Dienststelle, bei der keine Personalvertretung gebildet ist, ist gem. § 92 Nr. 1 BPersVG der Personalrat der Dienststelle, deren Beschäftigte von der Entscheidung betroffen sind, zu beteiligen (*Grabendorff/Windscheid/Illbertz/Widmaier aaO § 92 Rn. 4*,



5). Hier ist die Hauptbetriebsvertretung die bei mitwirkungspflichtigen Entscheidungen der CMOC zuständige Personalvertretung.

b) Die Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG ist grundsätzlich betriebsbezogen (*BAG 5. Mai 1994 - 2 AZR 917/93 - AP KSchG 1969 § 1 Soziale Auswahl Nr. 23 = EzA KSchG § 1 Soziale Auswahl Nr. 31; 17. September 1998 - 2 AZR 725/97 - AP, aaO, Nr. 36 = EzA aaO Nr. 36*). Im Bereich des öffentlichen Dienstes entspricht dem für die private Wirtschaft entwickelten Betriebsbegriffs der Begriff der Dienststelle (*BAG 25. September 1956 - 3 AZR 102/54 - BAGE 3, 155, 157; BAG 23. April 1998 - 2 AZR 489/97 - AP KSchG 1969 § 23 Nr. 19*). Die Sozialauswahl ist im öffentlichen Dienst daher in der Regel dienststellenbezogen (*LAG Baden-Württemberg, 30. September 1998 - 22 (11) Sa 178/97 - NZA-RR 1999, 301; KR-Etzel aaO § 1 KSchG Rn. 626*).

c) Gemäß der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zu § 6 BPersVG erfordert der personalvertretungsrechtliche Begriff der Dienststelle einen selbständigen Aufgabenbereich und eine organisatorisch selbständige Ausstattung. Nur wenn der Leiter in den Grenzen der für die öffentliche Verwaltung allgemein bestehenden Weisungsgebundenheit bei den für eine Beteiligung der Personalvertretung in Betracht kommenden organisatorischen, personellen und sozialen Angelegenheiten einen eigenen Entscheidungs- und Handlungsspielraum hat, kann er der Personalvertretung als verantwortlicher Partner gegenüberreten (*BVerwG 2. März 1993 - 6 P 34.91 - PersR 1993, 266, 267*).

aa) Für die in den militärischen Dienststellen der Bundeswehr beschäftigten zivilen Bediensteten kann gem. der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts nicht nach dem üblichen Schema des Dienststellenaufbaus iSv. § 6 BPersVG vorgegangen werden, da im militärischen Bereich zahlreiche Befehlsebenen vorhanden sind. Es muß jeweils in den einzelnen Befehlsebenen geprüft werden, ob die jeweiligen Einheiten einen eigenständigen Aufgabenbereich und eine organisatorische Selbständigkeit besitzen, so daß sie als militärische Dienststellen anzusehen sind. Auf dem Gebiet der Personalverwaltung für die Zivilbeschäftigten bei militärischen Dienststellen ist davon auszugehen, daß die beteiligungsrechtlich wesentlichen personellen Angelegenheiten nicht von den Leitern der militärischen Dienststellen, sondern von den Behörden der Bundeswehrverwaltung erledigt werden. Den militärischen Dienststellen kommt insoweit eine vorbereitende und mitwirkende Tätigkeit zu. Bedingt durch die organisatorische Trennung der Bundeswehrverwaltung von den Streitkräften ist die Tätigkeit der



militärischen Dienststellen auf Anträge und Vorschläge in personellen Angelegenheiten beschränkt, die in die Regelungsbefugnis der personalbearbeitenden Dienststellen der Bundeswehrverwaltung fallen. Die den militärischen Stellen zustehenden personellen Vorentscheidungen sind personalvertretungsrechtlich allerdings bereits erheblich, da sie für die personalbearbeitenden Stellen mitentscheidenden Charakter haben, und weil darüber hinaus den militärischen Dienststellen die Regelung der beteiligungspflichtigen sozialen und sonstigen Angelegenheiten zukommt. Maßgeblich für den Dienststellenbegriff ist wegen dieser organisatorischen Besonderheit deshalb nicht die selbständige Entscheidungsbefugnis in personellen Angelegenheiten. Vielmehr sind die Beteiligungstatbestände nach ihrer Bedeutung, die vor allem aus dem Umfang der verfahrensmäßigen Beteiligung der Personalvertretung abzuleiten ist, zu gewichten. Wird die Mehrzahl der Angelegenheiten, die gem. § 75 oder § 76 BPersVG der vollen oder eingeschränkten Mitbestimmung unterliegen, vom Dienststellenleiter wahrgenommen, ist von einer selbständigen Regelungskompetenz in personalvertretungsrechtlich relevanten Angelegenheiten und damit von einer Dienststelle iSv. § 6 BPersVG auszugehen (*BVerwG 19. April 1978 - 6 P 22.78 - PersV 1979, 191; BVerwG 3. Juli 1991 - 6 P 18.89 - PersR 1991, 413*).

bb) Was als Dienststelle bei den belgischen Stationierungstreitkräften anzusehen ist, ergibt sich im übrigen aus der Sonderregelung des Unterzeichnungsprotokolls zu Art. 56 Abs. 9 ZA-NTS. Danach sind Dienststellen im BPersVG die einzelnen Verwaltungsstellen und Betriebe einer Truppe und eines zivilen Gefolges in der Bundesrepublik nach näherer Bestimmung durch die betreffende Truppe. Mittelbehörden sind die der obersten Dienstbehörde einer Truppe verwaltungsmäßig unmittelbar unterstellten Behörden, denen verwaltungsmäßig weitere Dienststellen nachgeordnet sind. Oberste Dienstbehörden sind die Hauptquartiere einer Truppe, wie sie von dem Entsendestaat näher bestimmt werden, und die die endgültige Entscheidung über Angelegenheiten haben, an denen die Betriebsvertretungen beteiligt sind.

d) Ob dieser personalvertretungsrechtliche Dienststellenbegriff generell identisch ist mit dem im Rahmen der Sozialauswahl maßgeblichen Begriff der Dienststelle und wie im Einzelnen die „nähere Bestimmung“ der belgischen Stationierungstreitkräfte aussieht, welche Verwaltungsstellen und Betriebe als Dienststellen im Sinne des Unterzeichnungsprotokolls anzusehen sind, kann dahinstehen. Schon die Formulierung der Anträge („... aller Dienststellen und Standorte ...“) macht deutlich, daß die Hauptbetriebsvertretung eine regelmäßig dienststellenübergreifende Sozialauswahl anstrebt.



Auch in der vom Landesarbeitsgericht in Bezug genommenen Beschwerdebegründung ist sowohl bezogen auf die Hauptanträge wie auf die Hilfsanträge von einer Mehrzahl von Dienststellen („alle Dienststellen“) die Rede. Das Vorbringen der Hauptbetriebsvertretung kann auch nicht so verstanden werden, daß mit der Bezeichnung „Dienststellen“ lediglich der von der Verwaltung gebrauchte Begriff benutzt wird, tatsächlich aber nur von einer einheitlichen Dienststelle im Zuständigkeitsbereich der Hauptbetriebsvertretung oder jedenfalls innerhalb der Garnison Spich auszugehen sein soll. Zwar beruft sich die Hauptbetriebsvertretung auf eine „einheitliche zentrale Leitung des Beteiligten zu 2) bei personellen Einzelmaßnahmen“. Dies allein ist aber nicht ausschlaggebend für die Unselbständigkeit der einzelnen Dienststellen, da dafür nicht die selbständige Befugnis zur Regelung von Personalmaßnahmen maßgeblich ist, sondern gemäß der vorstehenden Ausführungen in erster Linie die die Angelegenheiten iSd. §§ 75, 76 BPersVG betreffende Entscheidungskompetenz. Ersichtlich ist mit der CMOC eine oberste Dienstbehörde im Sinne des Unterzeichnungsprotokolls geschaffen worden.

aa) Die Sozialauswahl erstreckt sich nicht auf den gesamten Zuständigkeitsbereich einer solchen obersten Dienstbehörde bzw. verschiedene Dienststellen einer Garnison. Davon ist der Senat bereits in seinem die US-Stationierungstreitkräfte betreffenden Urteil vom 15. Dezember 1994 (- 2 AZR 320/94 - BAGE 79, 66) ausgegangen. Eine Auslegung iSd. Hauptbetriebsvertretung würde die Dienststellenbezogenheit der Sozialauswahl aufgeben und die Zivilbeschäftigten in militärischen Dienststellen gegenüber Arbeitnehmern in der Privatwirtschaft bzw. dem öffentlichen Dienst unangemessen privilegieren.

bb) Zu Unrecht versucht die Hauptbetriebsvertretung, die Rechtsprechung des Senats zu § 1 Abs. 2 Ziff. 2 b KSchG zur Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in einer anderen Dienststelle desselben Verwaltungszweiges entsprechend zur Abgrenzung des in die Sozialauswahl einzubeziehenden Kreises von Beschäftigten heranzuziehen. Im Gegensatz zu der streng dienststellenbezogenen Sozialauswahl ist die Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer nach § 1 Abs. 2 Ziff. 2 b KSchG auf einem anderen freien Arbeitsplatz weiterzubeschäftigen, gerade dienststellenübergreifend ausgestaltet. Der Hinweis auf die Rechtsprechung zu § 1 Abs. 2 Ziff. 2 b KSchG zeigt im Gegenteil, daß die Hauptbetriebsvertretung mit allen vier Anträgen eine dienststellenübergreifende Mitteilung der Sozialdaten vergleichbarer Arbeitnehmer geltend macht.



cc) Es kann zu Gunsten der Hauptbetriebsvertretung unterstellt werden, daß in Ausnahmefällen auch über den Bereich einer Dienststelle hinaus eine Pflicht der Streitkräfte in Betracht kommt, die Sozialdaten vergleichbarer Arbeitnehmer mitzuteilen. Zu denken wäre hier etwa an den Ausgangsfall des Senatsurteils vom 15. Dezember 1994 (aaO). Wenn bei einer dienststellenübergreifenden Personalreduzierung die an sich zur Kündigung anstehenden Arbeitnehmer mehrerer Dienststellen um einen freien Arbeitsplatz in einer dieser Dienststellen konkurrieren und die Auswahl unter ihnen, wer den freien Arbeitsplatz erhält, nach sozialen Gesichtspunkten zu erfolgen hat, dann hat die Hauptbetriebsvertretung im Zweifel auch ein entsprechendes dienststellenübergreifendes Recht auf Mitteilung der Sozialdaten aller vergleichbaren Arbeitnehmer. Es sind durchaus Konstellationen denkbar, in denen eine Auswahl unter den Arbeitnehmern mehrerer oder gar aller Dienststellen im Zuständigkeitsbereich der Hauptbetriebsvertretung oder innerhalb der Garnison Spich erforderlich ist. Keineswegs ist die Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen aber stets dienststellenübergreifend.

dd) Da mit allen vier Anträgen die Hauptbetriebsvertretung eine dienststellenübergreifende Unterrichtung verlangt und ein solcher Anspruch jedenfalls nicht in allen erfaßten Fallgestaltungen besteht, sind alle vier Anträge unbegründet. Ein viele denkbare Fallgestaltungen umfassender Antrag ist nur begründet, wenn der Anspruch in allen möglichen Konstellationen besteht. Besteht er nur teilweise, kommt eine Teilstattgabe nur in Betracht, wenn sich der Antrag auf voneinander zu trennende und gegenseitig abgrenzbare Sachverhalte bezieht. Dies ist ausgeschlossen, wenn es sich um im voraus nicht klar zu bezeichnende situationsgebundene Sachverhalte handelt (BAG 6. Dezember 1994 - 1 ABR 30/94 - BAGE 78, 379; 19. Juli 1995 aaO). Dies ist hier der Fall. Es ist eine Vielzahl unterschiedlicher Kündigungssachverhalte denkbar. Eine Teilstattgabe könnte die dabei zu berücksichtigenden Grundsätze lediglich abstrakt wiedergeben, was den Beteiligten in konkreten Entscheidungssituationen nicht weiterhelfen würde. Eine Teilstattgabe für bestimmte näher bezeichnete Sachverhalte verbunden mit der Antragszurückweisung im übrigen wäre zudem mit der Gefahr verbunden, daß vom Senat nicht bedachte Fallgestaltungen von der Rechtskraft der Teilzurückweisung erfaßt würden, obwohl für sie ein Unterrichtungsanspruch besteht. Eine lückenlose Aufzählung aller denkbaren, einen Auskunftsanspruch auslösenden Konstellationen ist nicht möglich.



6. Auch die Anträge zu 3) und 4) sind damit schon deswegen unbegründet, weil die entsprechenden Auskunftsrechte dienststellenübergreifend für alle Dienststellen und Standorte im Zuständigkeitsbereich der Hauptbetriebsvertretung bzw. der Garnison Spich geltend gemacht werden.

Abgesehen davon handelt es sich auch deshalb um unbegründete Globalanträge, weil die Hauptbetriebsvertretung mit den Anträgen zu 3) und 4) ohne nähere Differenzierung zwischen zivilem Gefolge, Angehörigen und örtlichen Arbeitskräften Auskunftsrechte hinsichtlich aller Arbeitnehmer mit belgischem Arbeitsvertrag geltend macht. Nach Art. 1 (b) und (c) NTS beschäftigen die Stationierungsstreitkräfte nicht nur zivile Arbeitskräfte, für die nach Art. 56 Abs. 9 ZA - NTS das deutsche Personalvertretungsrecht mit einzelnen Abweichungen anwendbar ist, sondern auch „ziviles Gefolge“ und „Angehörige“, die dem deutschen Personalvertretungsrecht nicht unterliegen. Welche Personen als ziviles Gefolge und Angehörige im Sinne von Art. 1 b und c NTS beschäftigt werden, unterliegt dabei weitgehend der Entscheidung der Streitkräfte. Die belgischen Streitkräfte lassen im vorliegenden Beschlußverfahren vortragen, diese Entscheidung hätten sie ausnahmslos dadurch getroffen, daß dem Personenkreis des zivilen Gefolges und der Angehörigen zuzurechnende Beschäftigte einen belgischen Vertrag erhalten hätten. Eine vom Aufnahmestaat eingestellte Zivilperson hat nach der Rechtsprechung nur dann den Status einer örtlichen Arbeitskraft iSv. Art. IX Abs. 4 NTS, wenn sie nach dem Willen des Entsendestaates tatsächlich als solche beschäftigt wird; dies ist nicht der Fall, wenn der zwischen der Truppe und der Zivilperson abgeschlossene Dienstvertrag vorsieht, daß auf das Dienstverhältnis nicht deutsches Arbeitsrecht angewendet werden soll (*BAG 12. Februar 1985 - 1 ABR 3/83 - BAGE 48, 81*). Wird eine solche Zivilperson für eine Tätigkeit eingestellt, für die der Entsendestaat nach Art. IX Abs. 4 NTS auf örtliche Arbeitskräfte zurückgreifen müßte, begründet dies keine weitergehenden Rechte der Personalvertretung, sondern ist durch die Bundesregierung gemäß Art. XVI NTS zu klären (*Altwater aaO NATO-Streitkräfte: Zusatzabkommen Rn. 12*).

Auch die Hauptbetriebsvertretung geht davon aus, daß die belgischen Streitkräfte ziviles Gefolge beschäftigen. Teilweise wird sogar ausdrücklich darauf abgestellt, die Beschäftigten mit belgischem Vertrag seien als ziviles Gefolge anzusehen. Daß die belgischen Streitkräfte überhaupt ziviles Gefolge und Angehörige beschäftigten, wird damit nicht in Abrede gestellt. Dann kann aber der Sachvortrag der Hauptbetriebsvertretung günstigstenfalls dahin zielen, daß einzelne der Mitarbeiter, die von den belgischen Streitkräften als ziviles Gefolge angesehen werden, zu dem Personenkreis zäh-



len, für den deutsches Personalvertretungsrecht gilt. Damit geht der Antrag auf Feststellung, daß alle Beschäftigten mit belgischem Vertrag in die Unterrichtungspflicht einzubeziehen sind, erheblich zu weit und umfaßt jedenfalls die Unterrichtung über Personen, über die mangels Geltung deutschen Personalvertretungsrechts nach § 68 Abs. 2 BPersVG die Hauptbetriebsvertretung nicht zu unterrichten ist. Ein solcher Globalantrag ist unbegründet.

Dem steht auch nicht entgegen, daß die belgischen Streitkräfte die Hauptbetriebsvertretung in früheren Mitwirkungsverfahren offenbar teilweise auch über Beschäftigte mit belgischem Vertrag unterrichtet haben. Es ist kein Anhaltspunkt dafür ersichtlich, daß sie damit eine rechtliche Bindung gegenüber der Hauptbetriebsvertretung eingehen wollten.

7. Ein dienststellenübergreifendes Auskunftsrecht der Hauptbetriebsvertretung ergibt sich auch nicht daraus, daß möglicherweise in Teilbereichen dienststellenübergreifend eine örtliche Betriebsvertretung gewählt worden ist. Ist in Verkennung des Dienststellenbegriffs aufgrund einer lediglich anfechtbaren Wahl dienststellenübergreifend eine Betriebsvertretung gewählt worden, so ist zwar regelmäßig auch hinsichtlich der Beteiligungsrechte dieser Betriebsvertretung von der Einheit auszugehen, für die die Betriebsvertretung gewählt ist (*vgl. zu § 4 BetrVG BAG 27. Juni 1995 - 1 ABR 62/94 - AP BetrVG 1972 § 4 Nr. 7 = EzA BetrVG 1972 § 111 Nr. 31 mwN; BAG 19. Januar 1999 - 1 AZR 342/98 - zur Veröffentlichung vorgesehen; BAG 8. Juni 1999 - 1 AZR 694/98 - n.v.*). Der Arbeitgeber schuldet insoweit jedoch nur diejenigen Angaben, die der Betriebsrat benötigt, um beurteilen zu können, ob und inwieweit Mitbestimmungsrechte in Betracht kommen (*BAG 15. Dezember 1998 - 1 ABR 9/98 - AP BetrVG 1972 § 80 Nr. 56 = EzA ZPO § 256 Nr. 51*). Da die Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG unabhängig von der Frage, für welche Einheit eine Betriebsvertretung gewählt worden ist, regelmäßig dienststellenbezogen zu erfolgen hat, können sich aus der Verkennung des Dienststellenbegriffs bei der Wahl der Betriebsvertretung allenfalls Rechte auf ergänzende Auskünfte bei einzelnen betriebsbedingten Kündigungen oder ggf. auf eine Gesamtübersicht über die in der Gesamteinheit beschäftigten Arbeitnehmer zu einem bestimmten Stichtag (*vgl. BAG 15. Dezember 1998 aaO*) ergeben. Solche Ansprüche macht die Hauptbetriebsvertretung hier nicht geltend. Für die Anträge, in aller Zukunft dienststellenübergreifend, also nach § 1 Abs. 3 KSchG, § 102 BetrVG



zu weit gehend, über die Sozialdaten etwa vergleichbarer Arbeitnehmer informiert zu werden, fehlt die Rechtsgrundlage.

Etzel

Bröhl

Fischermeier

Engel

Sieg



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](#)