

Aktenzeichen: 2 AZR 12/96
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 22. August 1996
- 2 AZR 12/96 -

I. Arbeitsgericht
Eberswalde

Urteil vom 04. Januar 1995
- 3 Ca 1558/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Urteil vom 31. August 1995
- 6 Sa 118/95 -

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

Entscheidungsstichwort:

Personalratsbeteiligung nach Dienststellenschließung

Gesetz:

BGB § 613 a; BPersVG § 79 Abs. 4, § 82 Abs. 1 und 5, § 92
Nr. 1, § 53 Abs. 2, § 93 Abs. 2; GG Art. 87 a, 87 b; Erlaß
über die Abgrenzung der Zuständigkeiten auf dem Gebiet des
Personal- und Gebührenwesens der Arbeitnehmer der Bundeswehr
vom 3. März 1972 (VMB1. 1972, 123)

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Parallelsache zu 2 AZR 5/96



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 12/96

6 Sa 118/95 Brandenburg

Verkündet am
22. August 1996

Clobes,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 22. August 1996 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Etzel, die Richter Bitter und Bröhl sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Kirchner und die ehrenamtliche Richterin

Kuettel-Pleißner gemäß § 128 Abs. 2 ZPO für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Brandenburg vom 31. August
1995 - 6 Sa 118/95 - wird auf ihre Kosten zurück-
gewiesen.

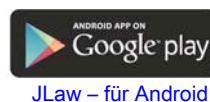
V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die 1952 geborene Klägerin war seit 1990 als Leiterin eines Lagerabschnitts in einem Materiallager der Nationalen Volksarmee der DDR in S beschäftigt. Im Zuge der deutschen Einigung wurde das Materiallager von der beklagten Bundesrepublik Deutschland als militärische Dienststelle übernommen und in "Verwertungslager " umbenannt. Personalbearbeitende Dienststelle der Bundeswehrverwaltung für die im Verwertungslager tätigen Zivilbeschäftigten war die Standortverwaltung St . Mit der als Bürosachbearbeiterin weiterbeschäftigten Klägerin schloß die Beklagte einen schriftlichen Arbeitsvertrag, der auf den BAT-O und die diesen ergänzenden Tarifverträge Bezug nahm. Durch Erlaß des Bundesministers der Verteidigung vom 13. Dezember 1993 wurde das Verwertungslager mit Wirkung zum 31. Dezember 1993 aufgelöst. Die dort anfallenden Aufgaben, die Lagerung, Sicherung und der Abschub von Sanitätsmaterial der NVA, führte ab dem 1. Januar 1994 die M mbH entsprechend einem mit der Beklagten abgeschlossenen Lagerhaltungsvertrag unter Nutzung der vorhandenen Betriebsmittel weiter. Nachdem die Beklagte die betroffenen Arbeitnehmer über die vorgesehene Betriebsübernahme informiert hatte, widersprach die Klägerin im Oktober 1993 dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf die M mbH.



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



Die Standortverwaltung St entschloß sich daraufhin, der Klägerin zum 31. März 1994 gemäß Einigungsvertrag Kap. XIX Abschn. III Ziff. 1 Abs. 4 zu kündigen. Der Dienststellenleiter des Verwertungslagers teilte dem bei dieser Dienststelle gebildeten örtlichen Personalrat die Kündigungsabsicht mit Schreiben vom 10. November 1993 mit. Nachdem der Dienststellenleiter es abgelehnt hatte, den Einwendungen des Personalrats zu entsprechen, wurde die Sache dem Korps- und Territorialkommando Ost vorgelegt. Von dieser Stelle aus wurde das Beteiligungsverfahren aber nicht weiter betrieben.

Ab 1. Januar 1994 war die Klägerin von der Arbeitspflicht freigestellt. Für die Zeit vom 26. Januar bis zum 11. April 1994 ordnete die Standortverwaltung St die Klägerin zur Standortbekleidungskammer in St ab. Anschließend war die Klägerin wieder freigestellt.

Im März 1994 betrieb die Standortverwaltung St erneut die nunmehr auf § 1 KSchG gestützte Kündigung der Klägerin. Auf der Grundlage des Schreibens vom 18. März 1994 wurde die Kündigungsabsicht von der Standortverwaltung mit dem bei dieser Dienststelle gebildeten Personalrat erörtert. Nachdem der Personalrat mitgeteilt hatte, er nehme die Kündigung zur Kenntnis, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 18. April 1994 zum 30. Juni 1994.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Kündigung sei mangels sozialer Rechtfertigung und ordnungsgemäßer Beteiligung



- 4 -

des Personalrats unwirksam. Das am 10. November 1993 eingeleitete Beteiligungsverfahren sei noch nicht abgeschlossen gewesen. Der später eingeschaltete Personalrat der Standortverwaltung sei für sie nicht zuständig gewesen. Außerdem sei dieser Personalrat nicht zutreffend informiert und durch den Dienststellenleiter beteiligt worden.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung vom 18. April 1994 nicht aufgelöst worden ist.

Die Beklagte hat zur Stützung ihres Klageabweisungsantrags behauptet, mit Übergang der Beschäftigungsdienststelle sei der Arbeitsplatz der Klägerin weggefallen. Nachdem die Klägerin ihre Weiterbeschäftigung bei der M mbH abgelehnt habe, sei mangels anderweitiger Beschäftigungsmöglichkeiten ihre Kündigung unumgänglich geworden. Einer Beteiligung des Personalrats beim Verwertungslager habe es nicht bedurft, weil dieser Personalrat mit dem Übergang der Beschäftigungsdienststelle auf die M mbH untergegangen sei. Das bereits eingeleitete Beteiligungsverfahren sei eingestellt worden, weil die vereinfachten Kündigungsmöglichkeiten nach dem Einigungsvertrag seit 1994 nicht mehr bestanden hätten. Bei dem neu eingeleiteten Beteiligungsverfahren sei der bei der Standortverwaltung St bestehende Personalrat durch den Dienststellenleiter lediglich vorsorglich beteiligt worden. Dieser Personalrat sei auch umfassend über die Kündigungsgründe informiert und darauf hingewiesen worden, daß die Klägerin nur zeitweise in der Standortbekleidungskammer beschäf-



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



[JLaw – für Android](#)



[- JLaw – für iOS](#)

tigt worden sei und dort kein weiterer Beschäftigungsbedarf bestanden habe.

Das Arbeitsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt. Die Berufung der Beklagten blieb erfolglos. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben zutreffend entschieden, daß die Kündigung der Beklagten rechtsunwirksam und die Klage deshalb begründet ist.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Kündigung sei gemäß § 79 Abs. 4 BPersVG unwirksam, weil sie ohne ordnungsgemäße Beteiligung des Personalrats ausgesprochen worden sei. Da nach dem Übergang des Verwertungslagers der bei dieser Dienststelle gebildete Personalrat nicht mehr habe beteiligt werden können, hätte der Hauptpersonalrat bei dem Bundesministerium der Verteidigung nach § 82 Abs. 5 BPersVG beteiligt werden müssen, um eine lückenlose Personalratsbeteiligung zu gewährleisten.

II. Dem folgt der Senat.

1. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß die Kündigung nicht gemäß § 79 Abs. 4 BPersVG deshalb unwirksam ist, weil die Beklagte das mit Schreiben vom 10. November 1993 eingeleitete Beteiligungsverfahren nicht fortgeführt hat. Dieses Verfahren betraf eine andere, von der Beklagten beabsich-



tigte Kündigung, die zu einem anderen Kündigungstermin nach den Bestimmungen des Einigungsvertrages ausgesprochen werden sollte. Das Verfahren hat sich erledigt, als die Beklagte nach Außerkrafttreten der Sonderkündigungsbestimmungen des Einigungsvertrages von ihrer Kündigungsabsicht Abstand genommen hat.

2. Die Kündigung ist aber, wie das Landesarbeitsgericht ebenfalls zutreffend angenommen hat, nach § 79 Abs. 4 BPersVG deshalb unwirksam, weil sie ohne die erforderliche Beteiligung des Hauptpersonalrats ausgesprochen worden ist. Spricht bei einem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes die oberste Dienstbehörde nach Auflösung einer Dienststelle gegenüber den ehemals dort beschäftigten Arbeitnehmern, die noch keiner anderen Dienststelle zugeordnet sind, eine Kündigung aus, so ist in entsprechender Anwendung der allgemeinen Zuständigkeitsregelung des § 82 Abs. 1 BPersVG vor Ausspruch der Kündigung die bei der obersten Dienstbehörde gebildete Stufenvertretung zu beteiligen. Dies gilt auch, wenn die Aufgaben der aufgelösten Dienststelle von einem privaten Arbeitgeber übernommen worden sind, der betroffene Arbeitnehmer aber dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den neuen Betriebsinhaber nach § 613 a BGB widersprochen hat. Liegt in derartigen Fällen die Entscheidungsbefugnis für die nach Auflösung der Dienststelle auszusprechenden Kündigungen ausnahmsweise nicht bei der obersten Dienstbehörde, sondern bei einer nachgeordneten Dienststelle, durch deren Personalrat der zu kündigende Arbeitnehmer nicht repräsentiert wird, so ist bei der Kündigung nach § 82 Abs. 5 BPersVG ebenfalls die Stufenvertretung zu beteiligen. Die Sonderregelung des § 92 Nr. 1 BPersVG für den Geschäftsbereich des Bundesministers für Verteidigung führt nicht dazu, daß



bei einer Trennung zwischen personalbearbeitender Dienststelle und Beschäftigungsdienststelle in derartigen Fällen die Beteiligung des bei der personalbearbeitenden Dienststelle bestehenden Personalrats ausreicht oder überhaupt keine Personalvertretung zu beteiligen ist. Im einzelnen gilt folgendes:

a) Nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz erfolgt die Beteiligung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst durch Stufenvertretungen. Das entspricht dem hierarchischen Aufbau der Verwaltung, wonach nachgeordnete Dienststellen an Weisungen der vorgesetzten Dienststellen gebunden sind oder übergeordnete Dienststellen sich bestimmte Entscheidungen vorbehalten können, die nachgeordnete Dienststellen betreffen (BAG Beschluß vom 14. Dezember 1994 - 7 ABR 14/94 - AP Nr. 1 zu § 82 BPersVG, m.w.N.). Demgemäß wählen die zum Geschäftsbereich einer Behörde der Mittelstufe gehörenden Beschäftigten Bezirkspersonalräte und die zum Geschäftsbereich der obersten Dienstbehörde zählenden Beschäftigten einen Hauptpersonalrat (§ 53 Abs. 2 BPersVG). Neben den jeweiligen Stufenvertretungen sind in allen Dienststellen Personalräte zu bilden (§ 12 Abs. 1 BPersVG). Durch das System der Stufenvertretung neben den jeweiligen örtlichen Betriebsvertretungen ist sichergestellt, daß in allen Fällen, in denen das Bundespersonalvertretungsgesetz ein Beteiligungsrecht vorsieht, dessen Ausübung in sämtlichen Teilen der Verwaltung gewährleistet ist (BAGE 72, 211 = AP Nr. 16 zu Art. 56 ZA-Nato-Truppenstatut, zu B II 1 b der Gründe). Die nach dem Personalvertretungsgesetz 1955 noch bestehenden Regelungslücken bei Maßnahmen sogenannter Zwischen- oder Zentraldienststellen hat der Gesetzgeber mit § 82



Abs. 5 BPersVG geschlossen und die Zuständigkeit der Stufenvertretung entsprechend erweitert.

Die Kompetenzverteilung zwischen der für eine Dienststelle gebildeten Betriebsvertretung und der Stufenvertretung bestimmt sich dabei nach der Entscheidungsbefugnis der Dienststelle (§ 82 Abs. 1 BPersVG). Danach ist in Angelegenheiten, in denen die Dienststelle nicht zur Entscheidung befugt ist, anstelle der Betriebsvertretung die bei der zuständigen Dienststelle gebildete Stufenvertretung zu beteiligen. Maßgebend ist demnach nicht, welcher Dienststelle der betroffene Arbeitnehmer angehört, sondern allein, welche Dienststelle zur Entscheidung mit Außenwirkung befugt ist. Die Entscheidungskompetenz der Dienststelle ihrerseits ergibt sich aus den Gesetzen, Rechtsverordnungen, Verwaltungsvorschriften und Einzelverfügungen. Trifft danach eine übergeordnete Dienststelle die Entscheidung, ist die bei ihr bestehende Stufenvertretung zu beteiligen. Das gilt auch, wenn die übergeordnete Dienststelle eine Angelegenheit in zulässiger Weise an sich zieht (BAG Beschluß vom 14. Dezember 1994, aaO, m.w.N.).

b) Mit der Auflösung einer Dienststelle endet der mit ihr verbundene Zweck. Sofern die in der ehemaligen Dienststelle beschäftigten Arbeitnehmer dort auch sonst keine Arbeitsmöglichkeiten mehr haben, kann die dortige Betriebsvertretung ihr Amt nicht mehr fortführen (BAG Beschluß vom 30. März 1994 - 7 ABR 46/93 - AP Nr. 1 zu § 47 BPersVG, zu B 1 b aa der Gründe). Nichts anderes gilt, wenn die Auflösung der Dienststelle deshalb erfolgt, weil die bisher von dieser Dienststelle wahrgenommenen Aufgaben auf einen privaten Arbeitgeber übertragen werden und der betroffene



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Arbeitnehmer dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses nach § 613 a BGB widerspricht. Zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses der bisher in der aufgelösten Dienststelle beschäftigten Arbeitnehmer bedarf es dann einer Kündigung. Zum Ausspruch dieser Kündigung ist der Arbeitgeber befugt. Das ist bei den Zivilbediensteten der Streitkräfte der Bundesrepublik Deutschland. Als oberste Dienstbehörde nimmt grundsätzlich der Bundesminister der Verteidigung deren Arbeitgeberfunktion wahr. Bei einer wegen Übertragung der Aufgaben auf einen privaten Arbeitgeber geschlossenen Dienststelle können die Arbeitgeberbefugnisse nicht mehr auf die nunmehr fehlende Dienststelle weiterdelegiert werden. Die oberste Dienstbehörde bleibt berechtigt, die Arbeitsverhältnisse der bei der aufgelösten Dienststelle beschäftigten Arbeitnehmer zu kündigen. Sind diese Arbeitnehmer noch keiner anderen Dienststelle zugeordnet, ist entsprechend der allgemeinen Zuständigkeitsregelung des § 82 Abs. 1 BPersVG grundsätzlich die bei der obersten Dienstbehörde, also dem Bundesminister der Verteidigung, gebildete Stufenvertretung zu beteiligen (BAG Beschluß vom 14. Dezember 1994, aaO; zur unterschiedlichen Rechtslage nach dem BetrVG vgl. Senatsurteil vom 21. März 1996 - 2 AZR 559/95 - zur Veröffentlichung bestimmt).

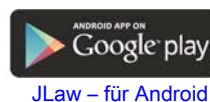
c) Ist danach in dem Regelfall, daß bei Auflösung einer Dienststelle ohne Zuordnung des bisher dort beschäftigten Arbeitnehmers zu einer neuen Dienststelle die Entscheidungsbefugnis für eine Kündigung auf den Arbeitgeber, also die oberste Dienstbehörde zurückfällt, die bei der obersten Dienstbehörde gebildete Stufenvertretung zu beteiligen, so gilt nichts anderes, wenn für die Kündigung ausnahmsweise nicht die oberste Dienstbehörde, sondern



eine andere Dienststelle zuständig ist, bei der der Arbeitnehmer jedoch nicht beschäftigt ist. Ist aufgrund entsprechender Vorschriften die Entscheidungsbefugnis für Kündigungen wegen Auflösung einer Dienststelle auf eine andere Dienststelle übertragen, durch deren Personalrat der zu kündigende Arbeitnehmer nicht repräsentiert wird, so ist bei der Kündigung nach § 82 Abs. 5 BPersVG die Stufenvertretung zu beteiligen (Senatsurteil vom 26. Oktober 1995 - 2 AZR 629/94 - AP Nr. 34 zu Art. 20 Einigungsvertrag, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Der jeweilige Personalrat repräsentiert nur die Beschäftigten, die zu der Dienststelle - bei Stufenvertretungen zum Geschäftsbereich der Behörde - gehören, bei der er gebildet worden ist. Dieser Grundsatz der Repräsentation, auf dem die Legitimation des Personalrats beruht, schließt die Beteiligung eines Personalrats an Maßnahmen aus, die Beschäftigte einer Dienststelle betreffen, welche zu ihm nicht wahlberechtigt waren (vgl. Senatsurteil vom 31. August 1989 - 2 AZR 453/88 - AP Nr. 1 zu § 77 LPVG Schleswig-Holstein, zu I 2 b bb der Gründe, m.w.N.). Wahlberechtigt sind nur die in eine Dienststelle tatsächlich eingegliederten Beschäftigten. Hat der Arbeitgeber nach Schließung der Beschäftigungsdienststelle den Arbeitnehmer, der dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses widersprochen hat, noch nicht in eine neue Dienststelle eingegliedert, verbleibt die Entscheidungsbefugnis für eine Kündigung aber bei einer nachgeordneten Dienststelle, durch die der Arbeitnehmer nicht repräsentiert wird, so liegen die Voraussetzungen des § 82 Abs. 5 BPersVG vor, und es ist die Stufenvertretung zu beteiligen, weil es sonst in diesem Fall an einer beteiligungsfähigen Personalvertretung fehlen würde.



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



d) Auch § 92 Nr. 1 BPersVG rechtfertigt nicht, wie die Revision meint, im vorliegenden Fall ein anderes Ergebnis. Diese Vorschrift trägt dem besonderen Verwaltungsaufbau im Geschäftsbereich des Bundesministers der Verteidigung Rechnung. Die schon durch das Grundgesetz vorgegebene (Art. 87 a und 87 b GG) Trennung zwischen den Streitkräften und der Bundeswehrverwaltung, die insbesondere für das Personalwesen zuständig ist, führt dazu, daß häufig, etwa bei den Zivilbediensteten militärischer Dienststellen, die personalbearbeitende Dienststelle und die Beschäftigungsdienststelle auseinanderfallen (vgl. zu den Einzelheiten den Erlaß über die Abgrenzung der Zuständigkeiten auf dem Gebiet des Personal- und Gehaltswesens der Arbeitnehmer der Bundeswehr vom 3. März 1972, VMB1. 1972, 123). Würde in diesem Bereich § 82 Abs. 5 BPersVG ohne Einschränkungen angewandt, so würde dies in der Mehrzahl der Fälle dazu führen, daß der Hauptpersonalrat beim Bundesminister der Verteidigung beteiligt werden müßte, weil die Beschäftigungsdienststelle in den wesentlichen personellen Fragen nicht entscheidungsbefugt ist, der bei der personalbearbeitenden Dienststelle gebildete Personalrat die betreffenden Arbeitnehmer aber nicht repräsentiert. Um einer Überlastung des Hauptpersonalrats vorzubeugen, schränkt der Gesetzgeber die Anwendbarkeit des § 82 Abs. 5 BPersVG deshalb ein.

§ 92 Nr. 1 BPersVG in der Fassung des Zehnten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 20. Dezember 1993 (BGBl. I, S. 2136) regelt, mit welcher "Maßgabe" § 82 Abs. 5 BPersVG im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung anwendbar ist. Im Gegensatz zu der früheren Gesetzesfassung



wird die Anwendung des § 82 Abs. 5 BPersVG im Geschäftsbereich des Bundesministers der Verteidigung nicht mehr generell ausgeschlossen, es wird vielmehr nur der Anwendungsbereich dieser Bestimmung, die die Lückenlosigkeit der Personalvertretung sicherstellen soll, in Teilbereichen eingeschränkt. Für die von der Revision befürwortete Auslegung der Vorschrift, § 92 Nr. 1 BPersVG schließe im Bereich des Bundesministeriums der Verteidigung bei personellen Einzelmaßnahmen die Anwendung des § 82 Abs. 5 BPersVG generell aus, findet sich im Wortlaut des Gesetzes kein Anhaltspunkt. Ein Rückgriff auf die Entstehungsgeschichte der Vorschrift verbietet sich daher. Regelt aber § 92 Nr. 1 BPersVG auch für personelle Einzelmaßnahmen nur, mit welcher Maßgabe § 82 Abs. 5 BPersVG im Bereich des Bundesministeriums der Verteidigung anwendbar ist, so hindert im vorliegenden Fall § 92 Nr. 1 BPersVG nicht die Anwendung des § 82 Abs. 5 BPersVG. Die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 92 Nr. 1 BPersVG (personelle Maßnahme mit Wirkung für einzelne Beschäftigte einer anderen Dienststelle) sind nicht gegeben, weil die Klägerin nach ihrem Widerspruch bei keiner Dienststelle mehr beschäftigt war. Nach § 82 Abs. 5 BPersVG war aber (siehe oben c) im vorliegenden Fall der Hauptpersonalrat zu beteiligen.

e) Der Senat braucht deshalb nicht abschließend zu entscheiden, ob sich nicht - wofür vieles spricht - auch ohne Rückgriff auf § 82 Abs. 5 BPersVG aus den vom Siebten Senat in seinem Beschluß vom 14. Dezember 1994 (aaO) erwogenen Gründen die Beteiligung des Hauptpersonalrats, die allein sowohl die Anwendung des Repräsentationsgrundsatzes, als auch die Lückenlosigkeit der Personalver-



tretung gewährleistet, aus § 82 Abs. 1, § 92 Nr. 1 BPersVG herleiten läßt (vgl. zu § 92 Nr. 1 BPersVG a.F. BAG Urteil vom 27. Juni 1996 - 8 AZR 219/94 -, n.v.).

3. Ob nach der Schließung des Verwertungslagers ohne Zuordnung der Klägerin zu einer neuen Dienststelle überhaupt noch der Erlaß vom 3. März 1972 geeignet war, eine Entscheidungskompetenz der bisher personalbearbeitenden Standortverwaltung für die Kündigung der Klägerin zu begründen, kann damit ebenfalls dahinstehen.

4. Auch die Hilferwägung der Revision, die Klägerin sei nach dem 1. Januar 1994 personalvertretungsrechtlich der Standortverwaltung St als Beschäftigte zugeordnet worden, so daß die Beteiligung der dortigen Personalvertretung ausreichend gewesen sei, geht fehl.

a) Es gibt keine Rechtsvorschrift, nach der bei Wegfall der Beschäftigungsdienststelle die dort Beschäftigten gewissermaßen automatisch der personalführenden Dienststelle zugeordnet werden. So ist die Beklagte auch nicht verfahren. Sie hat die Klägerin ab 1. Januar 1994 nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ausdrücklich nicht als Beschäftigte der Standortverwaltung geführt. Es reicht dazu nicht aus, wenn sie die Klägerin ohne Dienstposten haushaltsrechtlich als "Überhangpersonal" angesehen und in der Standortverwaltung St lediglich die Personal-sachbearbeitung weitergeführt hat.



b) Auch die Abordnung der Klägerin zur Standortkleiderkammer hat diese nicht zur Beschäftigten der Standortverwaltung gemacht, deren Personalvertretung unstreitig beteiligt worden ist. Die Klägerin hat nach dem eigenen Vorbringen der Beklagten während ihrer Abordnung nur einen vorübergehenden Beschäftigungsbedarf gedeckt. Diese Abordnung hat nicht zu einer Eingliederung der Klägerin in diese Dienststelle geführt. Nach § 13 Abs. 2 BPersVG führt eine Abordnung nur dann zur Wahlberechtigung des betreffenden Arbeitnehmers, wenn sie länger als drei Monate gedauert hat, was nicht der Fall war.

5. Auf die vom Landesarbeitsgericht erörterte Frage der rechtzeitigen Klageerhebung nach § 4 KSchG kommt es damit nicht mehr an.

Etzel

Bitter

Bröhl

Kuettel-Pleißner

Dr. Kirchner



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)