

Aktenzeichen: 2 AZR 361/96

Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 27. Februar 1997

- 2 AZR 361/96 -

I. Arbeitsgericht
Kaiserslautern

Urteil vom 18. Mai 1995

- 2 (3) Ca 2413/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Urteil vom 25. März 1996

- 9 (11) Sa 656/95 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Personalratsbeteiligung bei Kündigungen

Gesetz:

BPersVG § 79 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 und Abs. 2; NATO-Truppen-
statut Art. I Abs. 1 b; Art. IX Abs. 4

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](#)

2 AZR 361/96

9 (11) Sa 656/95 Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. Februar 1997

U r t e i l

Jatz,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.



- 2 -

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Februar 1997 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Etzel, die Richter Bröhl und Dr. Fischermeier sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Kirchner und Thelen für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 25. März 1996 - 9 (11) Sa 656/95 - aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kaiserslautern vom 18. Mai 1995 - 2 (3) Ca 2413/94 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die weiteren Kosten des Rechtsstreits.

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

T a t b e s t a n d :

Der 1953 geborene Kläger war seit 1976 bei den US-Stationierungsstreitkräften beschäftigt. Zuletzt arbeitete er als Elektronik-Inspektor und bezog ein Bruttogrundgehalt in Höhe von 4.128,00 DM. Im Zuge der durch das amerikanische Verteidigungsministerium beschlossenen Truppenreduzierung in Europa und der dadurch bedingten Neustrukturierung im Bereich der zivilen Arbeitskräfte kündigten die US-Stationierungsstreitkräfte dem Kläger - ebenso wie zahlreichen anderen Arbeitnehmern - mit Schreiben vom 18. März 1994 zum 30. September 1994. Der vom Kläger erhobenen Kündigungsschutzklage gab das Arbeitsgericht in einem Vorprozeß durch Urteil vom 29. September 1994 statt. Zuvor hatte der Kläger mit Schriftsatz vom 12. September 1994 unter Bezugnahme auf den Widerspruch der Betriebsvertretung seine Weiterbeschäfti-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

gung verlangt. Das Widerspruchsschreiben der Betriebsvertretung lautet auszugsweise wie folgt:

"Die Stellenpläne zeigen auf, daß die verbliebene Arbeit nicht weniger geworden ist, sondern lediglich verstärkt von Angestellten des Zivilen Gefolges der Streitkräfte ausgeführt werden soll. Es muß auch weiterhin angenommen werden, daß der Abbau von ortsansässigem Personal zugunsten von höheren Beschäftigungszahlen im US-Zivilbereich geht.

..."

Der Kläger wurde ab 1. Oktober 1994 tatsächlich nicht weiterbeschäftigt. Der Vorprozeß wurde am 6. Februar 1995 durch einen Vergleich erledigt, wonach das Arbeitsverhältnis mit dem 30. September 1994 sein Ende gefunden und die Beklagte sich verpflichtet hat, an den Kläger eine Abfindung zu zahlen.

Mit der vorliegenden Klage verlangt der Kläger aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges Entgelt für die Zeit vom 1. Oktober 1994 bis zum 6. Februar 1995 in Höhe von 17.396,57 DM abzüglich durch das Arbeitsamt gezahlter 8.053,50 DM netto.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 17.396,57 DM brutto abzüglich 8.053,50 DM netto nebst 4 % Zinsen aus dem sich ergebenden Nettobetrag ab dem jeweiligen Fälligkeitsdatum zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt. Mit ihrer 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 begründet. Der vom Kläger geltend gemachte Anspruch auf Zahlung von Annahmeverzugslohn (§ 615 BGB) aus dem gesetzlichen Beschäftigungsverhältnis nach § 79 Abs. 2 Satz 1 BPersVG scheitert schon daran, daß die US-Streitkräfte mangels eines ordnungsgemäßen Widerspruchs der Betriebsvertretung nach § 79 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 BPersVG nicht zur Weiterbeschäftigung des Klägers verpflichtet waren.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Betriebsvertretung habe mit ihrem Widerspruchsschreiben geltend gemacht, der Kläger könne an seinem alten Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden; wegen des konstant bleibenden Arbeitsanfalls müsse davon ausgegangen werden, daß der Arbeitsplatz des Klägers nicht weggefallen sei, sondern demnächst wieder besetzt werden solle, allerdings wohl von Angestellten des Zivilen Gefolges der Streitkräfte. Dies müsse für einen ordnungsgemäßen Widerspruch ausreichen. § 79 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 BPersVG sei insoweit analog anzuwenden. Dem Anspruch des Klägers stehe nicht entgegen, daß das Zusatzabkommen zum NATO-Truppenstatut einen Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung ausschließe. Dieser Ausschluß gelte nicht für Vergütungsansprüche aus Annahmeverzug. Der Vergleich in dem Vorprozeß habe die im vorliegenden Verfahren geltend gemachten Ansprüche



- 5 -

nicht betroffen. Eine Ausschlußklausel sei nicht vereinbart gewesen. Daß der hier geltend gemachte Zahlungsprozeß den Parteien bei Vergleichsabschluß bekannt gewesen sei, spreche dafür, daß eine Erledigung auch des vorliegenden Verfahrens durch den Vergleich nicht beabsichtigt gewesen sei.

II. Dem folgt der Senat nicht. Die Revision rügt zu Recht eine Verletzung des § 79 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 und Abs. 2 BPersVG.

1. Nach § 79 Abs. 2 BPersVG hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf dessen Verlangen bis zum rechtskräftigen Abschluß des Rechtsstreits bei unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen, wenn der Personalrat gegen eine ordentliche Kündigung frist- und ordnungsgemäß Einwendungen erhoben und der Arbeitnehmer nach dem Kündigungsschutzgesetz auf Feststellung geklagt hat, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß Voraussetzung für einen Weiterbeschäftigungsanspruch nach § 79 Abs. 2 BPersVG das Vorliegen eines ordnungsgemäßen Widerspruchs ist (Besgen/Jüngst, Die Beteiligung des Personalrats bei Kündigungen, 2. Aufl., Rz 297 f.; KR-Etzel, 4. Aufl., §§ 72, 79, 108 BPersVG Rz 58, § 102 BetrVG Rz 200, 142 ff.; Dietz/Richardi, BPersVG, 2. Aufl., § 79 Rz 80; vgl. zu der gleichlautenden Vorschrift des § 102 Abs. 5 BetrVG: Senatsurteil vom 12. September 1985 - 2 AZR 324/84 - AP Nr. 7 zu § 102 BetrVG 1972 Weiterbeschäftigung). Ein Widerspruch ist nur ordnungsgemäß, wenn in dem Schreiben des Personalrats bzw. hier der Betriebsvertretung die geltend gemachten Einwendungen durch Angabe von konkreten Tatsachen erläutert werden und wenn die von der Personalvertretung zur



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



Begründung ihrer Einwendungen angeführten Tatsachen es als möglich erscheinen lassen, daß einer der in § 79 Abs. 1 Satz 3 BPersVG angeführten Widerspruchsgründe vorliegt. Die vorgebrachten Tatsachen müssen dabei zwar nicht schlüssig einen der Gründe des § 79 Abs. 1 Satz 3 BPersVG darlegen, die Einwendungen müssen sich jedoch zumindest auf einen der im Gesetz angeführten Gründe beziehen (Besgen/Jüngst, aaO, Rz 299; vgl. zu § 102 BetrVG: KR-Etzel, aaO, § 102 BetrVG Rz 143 f., mit zahlreichen Nachweisen aus Literatur und Rechtsprechung).

2. Die Revision rügt zu Recht, daß die von der Betriebsvertretung mit Schreiben vom 20. Dezember 1993 gegen die Kündigung des Klägers erhobenen Einwendungen nicht mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung als ordnungsgemäß angesehen werden können.

Zu Unrecht geht das Berufungsgericht davon aus, die Einwendungen der Betriebsvertretung bezögen sich auf § 79 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 BPersVG und seien damit ordnungsgemäß. Nach dieser Vorschrift kann der Personalrat gegen die Kündigung Einwendungen erheben, wenn nach seiner Ansicht der zu kündigende Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle oder in einer anderen Dienststelle desselben Verwaltungszweiges an demselben Dienstort einschließlich seines Einzugsgebietes weiterbeschäftigt werden kann. Einen anderen Arbeitsplatz, auf dem der Kläger weiterbeschäftigt werden könnte, hat die Betriebsvertretung, davon geht auch das Landesarbeitsgericht aus, in dem Schreiben vom 20. Dezember 1993 nicht, jedenfalls nicht hinreichend konkret bezeichnet. Einen ordnungsgemäßen Widerspruch nimmt



das Berufungsgericht nur deshalb an, weil es § 79 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 BPersVG entgegen der bisherigen Senatsrechtsprechung analog auf den Fall anwenden will, daß der Personalrat die Einwendung erhebt, der Arbeitnehmer könne auf seinem bisherigen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden, und daß es das Schreiben der Betriebsvertretung vom 20. Dezember 1993 dahingehend auslegt, es werde damit eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit des Klägers auf seinem bisherigen Arbeitsplatz geltend gemacht.

Der vorliegende Fall gibt keinen hinreichenden Anlaß, sich mit den Argumenten des Landesarbeitsgerichts gegen die bisherige Senatsrechtsprechung auseinanderzusetzen und abschließend zu entscheiden, ob § 79 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 BPersVG analog auf den Fall angewendet werden kann, daß seitens des Personalrats eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit des Arbeitnehmers auf seinem bisherigen Arbeitsplatz geltend gemacht wird. Eine derartige analoge Anwendung darf jedenfalls nicht so weit gehen, es als ordnungsgemäße Einwendung des Personalrats i.S.v. § 79 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 BPersVG ausreichen zu lassen, daß der Personalrat sich lediglich gegen die der beabsichtigten Kündigung zugrundeliegende bindende Unternehmerentscheidung wendet.

Soweit in der Literatur und der Rechtsprechung der Instanzgerichte eine analoge Anwendung des § 79 Abs. 3 Satz 3 Nr. 3 BPersVG (bzw. des § 102 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG) auf Fälle befürwortet wird, in denen der Arbeitnehmer auf seinem bisherigen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann (Altvater/Bacher/Hörter/Peiseler/Sabottig/Schneider/Vohs, BPersVG, 4. Aufl., § 79 Rz 13; Lorenzen/Schmitt/Etzel/Gerhold/Albers/Schlatmann, BPersVG, Stand



Juli 1996, § 79 Rz 103; KR-Etzel, 4. Aufl., § 102 BetrVG Rz 164; Fitting/Kaiser/Heither/Engels, BetrVG, 18. Aufl., § 102 Rz 47, jeweils mit zahlreichen weiteren Nachweisen aus Rechtsprechung und Literatur; einschränkend Kittner/Trittin, KSchR, 2. Aufl., § 1 KSchG Rz 370; ablehnend z.B. Kraft, GK-BetrVG, 5. Aufl., § 102 Rz 110), wird geltend gemacht, der Personalrat (Betriebsrat) könne seinen Widerspruch darauf stützen, die Behauptung des Arbeitgebers über den Wegfall des Arbeitsplatzes des gekündigten Arbeitnehmers treffe nicht zu; solle der Arbeitsplatz demnächst wieder besetzt werden, sei er nach dem Ausscheiden des gekündigten Arbeitnehmers frei; in derartigen Fällen müsse erst recht ein Widerspruch gegen die Kündigung möglich sein. Selbst die Befürworter einer analogen Anwendung des § 79 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 BPersVG auf den Fall einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für den Arbeitnehmer auf seinem bisherigen Arbeitsplatz gehen jedoch davon aus, daß die von ihnen befürwortete Analogie nicht auf Fälle ausgedehnt werden kann, in denen der Personalrat (Betriebsrat) die (mitbestimmungsfreie) wirtschaftlich-unternehmerische Entscheidung angreift, daß der Arbeitsplatz des gekündigten Arbeitnehmers wegfällt (KR-Etzel, aaO). Da ein solcher Fall hier vorliegt, kann offenbleiben, ob eine solche analoge Anwendung des § 79 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 BPersVG entgegen dem klaren Wortlaut der Vorschrift überhaupt in Betracht kommt (dagegen die bisherige Senatsrechtsprechung, Urteil vom 12. September 1985 - 2 AZR 324/84 - AP Nr. 7 zu § 102 BetrVG 1972 Weiterbeschäftigung).

3. Das Berufungsgericht hat die von der Betriebsvertretung geltend gemachten Einwendungen in revisionsrechtlich nicht zu bean-



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



standender Weise dahingehend ausgelegt, die Betriebsvertretung habe sich darauf berufen, der Kläger könne an seinem bisherigen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden, der gleichbleibende Arbeitsanfall lasse darauf schließen, daß die vom Kläger bisher innegehabte Stelle demnächst wieder besetzt werden solle, allerdings wohl von Angestellten des Zivilen Gefolges der Streitkräfte. Diese Begründung nimmt, wie die Revision zutreffend rügt, jedenfalls nicht ordnungsgemäß auf § 79 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 BPersVG Bezug. Im Bereich der Stationierungstreitkräfte entscheidet der Entsendestaat aufgrund seiner Hoheitsgewalt allein, ob er den Bedarf seiner Truppe an zivilen Arbeitskräften durch örtliche Arbeitskräfte i.S.v. Art. IX Abs. 4 NATO-Truppenstatut oder durch Zivilpersonen i.S.v. Art. I Abs. 1 b NATO-Truppenstatut, die bei der Truppe beschäftigt sind und diese begleiten, decken will. Deutsches Personalvertretungsrecht findet nur hinsichtlich derjenigen Zivilpersonen Anwendung, die der Entsendestaat als örtliche Arbeitskräfte i.S.v. Art. IX Abs. 4 NATO-Truppenstatut anstellt. Weder der einzelne Zivilbedienstete noch die Betriebsvertretung haben einen Anspruch darauf, daß die Streitkräfte einen bestimmten Bedarf an zivilen Arbeitskräften gerade durch örtliche Arbeitskräfte i.S.v. Art. IX Abs. 4 NATO-Truppenstatut decken (BAG Beschluß vom 12. Februar 1985 - 1 ABR 3/83 - BAGE 48, 81 = AP Nr. 1 zu Art. I NATO-Truppenstatut). Genau gegen die aus der Hoheitsgewalt des Entsendestaates resultierende unternehmerische Entscheidung, ortsansässiges Personal zugunsten von höheren Beschäftigungszahlen im US-Zivilbereich abzubauen, richtet sich jedoch die Einwendung der Betriebsvertretung. Da die Zivilpersonen, die bei der Truppe beschäftigt sind und diese begleiten, nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, an der auch für die US-



- 10 -

Stationierungskräfte festzuhalten ist, dem deutschen Personalvertretungsrecht nicht unterliegen, hat die Betriebsvertretung, die nur für die örtlichen Arbeitskräfte i.S.v. Art. IX Abs. 4 NATO-Truppenstatut zuständig ist, keine rechtliche Handhabe, entgegen der getroffenen unternehmerischen Entscheidung des Entsendestaates es durchzusetzen, daß mit dem beschlossenen Abbau der örtlichen Arbeitskräfte auch ein entsprechender Personalabbau bei den Zivilpersonen i.S.v. Art. I Abs. 1 b NATO-Truppenstatut einhergeht. Hat der Entsendestaat - wovon auch die Betriebsvertretung ausgeht - aufgrund seiner Hoheitsgewalt abschließend entschieden, die bisher vom Kläger erledigten Arbeiten in Zukunft nicht mehr durch örtliche Arbeitskräfte erledigen zu lassen, so ist damit infolge einer grundsätzlich nicht nachprüfbaren Unternehmerentscheidung der bisherige Arbeitsplatz des Klägers als Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für diesen entfallen. Ein der Fallgestaltung des § 79 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 BPersVG vergleichbarer Fall, der eine analoge Anwendung dieser Vorschrift rechtfertigen könnte, liegt deshalb von vornherein nicht vor.

4. Auch die darüber hinaus von der Betriebsvertretung geltend gemachten Einwendungen stellen unbeschadet der Möglichkeit, hierauf einen Widerspruch zu stützen (vgl. BAG Urteil vom 29. September 1983 - 2 AZR 179/82 - AP Nr. 1 zu § 79 BPersVG) keinen ordnungsgemäßen Widerspruch i.S.v. § 79 Abs. 1 Satz 3 BPersVG dar, der einen Weiterbeschäftigungsanspruch auslösen könnte. Die Behauptung der Betriebsvertretung, ihr seien nicht alle Unterlagen vorgelegt worden, unterfällt, worauf die Revision zutreffend hinweist, nicht den Gründen, auf die die Einwendungen gemäß § 79 BPersVG gestützt werden können. Soweit die Betriebsvertretung



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

geltend gemacht hat, in ihrem Vertretungsbereich seien 45 US-Familienangehörige beschäftigt, fehlt es schon an der konkreten oder wenigstens bestimmbar Bezeichnung, ob der Kläger insoweit auf einem dieser Arbeitsplätze weiterbeschäftigt werden könnte.

5. Auf den allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruch kann der Zahlungsanspruch entgegen der Ansicht des Klägers nicht gestützt werden, da das Arbeitsverhältnis aufgrund der Kündigung der Beklagten wirksam mit dem 30. September 1994 beendet worden und der Kläger nicht weiterbeschäftigt worden ist. Hätte der Kläger insoweit Zahlungen erhalten, müßte er diese nach § 812 BGB zurückgewähren (BAG Urteil vom 12. Februar 1992 - 5 AZR 297/90 - BAGE 69, 324 = AP Nr. 9 zu § 611 BGB Weiterbeschäftigung).

6. Damit können alle anderen von den Parteien erörterten Fragen offenbleiben:

a) Der Senat hat nicht zu entscheiden, ob der Ausschluß des Beschäftigungsanspruchs für zivile Arbeitskräfte in Art. 56 Abs. 1 Buchst. c des Zusatzabkommens zum NATO-Truppenstatut so weit reicht, daß auch für einen Weiterbeschäftigungsanspruch nach § 79 Abs. 2 BPersVG sonst berechnigte Ansprüche aus Annahmeverzug (§ 615 BGB) ausgeschlossen sind.

b) Ebenso kann unentschieden bleiben, ob eine derartige Auslegung des NATO-Truppenstatuts verfassungswidrig wäre.



c) Schließlich kann offenbleiben, ob ein Anspruch des Klägers schon daran scheitert, daß die Parteien in dem Vorprozeß rückwirkend eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. September 1994 vereinbart haben.

Etzel

Bröhl

Fischermeier

Thelen

Dr. Kirchner



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)