

Aktenzeichen: 2 AZR 673/93
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 17. Februar 1994
- 2 AZR 673/93 -

I. Arbeitsgericht
Mannheim

Urteil vom 08. Januar 1992
- 2 Ca 333/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 17. Dezember 1992
- 13 Sa 38/92 -

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

Entscheidungsstichwort:

Ordnungsgemäße Anhörung des Personalrats

Gesetz:

BPersVG §§ 47, 79, 108; BetrVG §§ 102, 103; BGB § 626

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Bestätigung der Senatsrechtsprechung (u.a. BAGE 29, 270, 276 = AP Nr. 10 zu § 103 BetrVG 1972, zu II 3 b cc der Gründe), wonach für das Mitglied eines Personalrats/einer Betriebsvertretung dieselben Anforderungen an die Anhörungspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Personalrat zu stellen sind, wie bei einem "normalen" Arbeitnehmer.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 673/93

13 Sa 38/92 Baden-Württemberg

Verkündet am
17. Februar 1994

Im Namen des Volkes!

Urteil

Jatz,

In Sachen

Reg.-Sekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

pp

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 17. Februar 1994 gemäß § 128 Abs. 2 ZPO durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Bitter und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Bröhl sowie die ehrenamtlichen Richter Schulze und
Dr. Bensinger für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom
17. Dezember 1992 - 13 Sa 38/92 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung
und Entscheidung - auch über die Kosten der Revi-
sion - an das Landesarbeitsgericht zurückverwie-
sen.

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 Kläger (geboren am 15. Februar 1951) war seit dem
1. September 1982 bei der Dienststelle der amerikanischen Streit-
kräfte der Bundesrepublik "Army & Air Force Exchange Service"
(AAFES) beschäftigt, und zwar seit dem 1. März 1988 als stellver-
tretender Geschäftsführer des von dieser Dienststelle in
M betriebenen Kaufhauses. Nach dem Arbeitsvertrag
ist die Geltung des TVAL II vereinbart. Der Kläger bezieht eine
tarifliche Vergütung von 5.300,-- DM brutto. Er ist Mitglied der
örtlichen Betriebsvertretung. Die Parteien haben sich in einem
Teilvergleich vom 22. Oktober 1992 darauf verständigt, für das
Arbeitsverhältnis gelte eine regelmäßige tarifliche Arbeitszeit
von 38,5 Stunden.

Unter dem 10. April, 16. April, 5. und 25. Juni 1991 mahnte
die Beklagte den Kläger wegen seines Arbeitszeitverhaltens ab.
Der Kläger hat auf Rücknahme der Abmahnungen und Entfernung aus
den Personalakten geklagt (- 2 Ca 293/91 - ArbG Mannheim); dieser
Rechtsstreit ist zur Zeit ausgesetzt. Mit Schreiben vom 17. Juli



1991 hörten die Streitkräfte die örtliche Betriebsvertretung zu einer beabsichtigten außerordentlichen Kündigung des Klägers unter Bezugnahme auf die Abmahnungen vom 5. und 25. Juni 1991 an. Die Betriebsvertretung M stimmte alsdann mit Schreiben vom 22. Juli 1991 der beabsichtigten außerordentlichen Kündigung des Klägers zu. Daraufhin kündigten die Streitkräfte mit Schreiben vom 22. Juli 1991 das Arbeitsverhältnis mit außerordentlicher Frist zum 23. Juli 1991 auf.

Mit seiner Klage hat der Kläger geltend gemacht, die Betriebsvertretung sei nicht ordnungsgemäß zur Kündigung angehört worden, weil sie über seine Gegendarstellungen vom 7. Juni und 1. Juli 1991 zu den Abmahnungen vom 5. und 25. Juni 1991 nicht informiert worden sei. Im übrigen habe er sich nicht vertragswidrig verhalten. Die Streitkräfte hätten ihn ständig über die tarifvertragliche Arbeitszeit hinaus eingesetzt. Während der Kaufhausgeschäftsführer J angesichts der Kaufhausöffnungszeiten montags bis freitags von 10.00 Uhr bis 21.00 Uhr und samstags und sonntags von 10.00 Uhr bis 19.00 Uhr ebenso wie Frau H nur von 8.00 Uhr bis 17.00 Uhr anwesend gewesen sei, habe er bis spät in die Nacht und dann wieder in der Frühe arbeiten müssen. Deshalb sei er auch bei der Betriebsvertretung vorstellig geworden, was aber keine Abhilfe zur Folge gehabt habe. Der für ihn bestimmten Arbeitszeiteinteilung vom 29. März 1991 habe zwar die Betriebsvertretung zugestimmt; diese Zeiteinteilung verstoße jedoch gegen geltendes Tarifrecht, wenn ihm dort eine Arbeitszeit von 40,3 Stunden abverlangt werde. Die für ihn, Herrn J und Frau H geltende Arbeitszeiteinteilung verstoße im übrigen gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz.



Der Kläger bestreitet schließlich betriebliche Auswirkungen seiner Verspätungen; im übrigen habe er den Betrieb des öfteren erst später als vorgesehen verlassen können.

Der Kläger hat - soweit für die Revisionsinstanz von Belang - beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die außerordentliche Kündigung vom 22. Juli 1991 nicht aufgelöst wird, sondern über den 23. Juli 1991 hinaus fortbesteht.

Die Streitkräfte stützen die Kündigung darauf, der Kläger habe beharrlich die Arbeitszeit nicht eingehalten, obwohl er mehrfach abgemahnt worden sei. So habe er die im Einvernehmen mit der örtlichen Betriebsvertretung für ihn festgelegte Arbeitszeit ständig und eigenmächtig seinen persönlichen Bedürfnissen angepaßt. Als Untergeschäftsführer habe er Vorbildfunktion, habe sich aber an die Weisungen nicht gehalten, sondern sich darüber noch lustig gemacht und geäußert, er werde wieder vor Gericht ziehen und denke nicht daran, der Arbeitszeiteinteilung zu folgen. Der Kläger sei verpflichtet gewesen, an Tagen mit Frühdienst den Laden zu öffnen, wobei außer Frage stehe, daß sein verspätetes Eintreffen Störungen im Betriebsablauf hervorgerufen habe; auch hätten andere Personen die Ladenöffnung besorgen müssen. Die Verspätungen hätten sich auch auf den Einsatz der Reinigungskräfte negativ ausgewirkt. Die Betriebsablaufstörungen seien im übrigen erst innerhalb einer Interessenabwägung zu berücksichtigen. Auch sei die Betriebsvertretung ordnungsgemäß zur beabsichtigten Kündigung des Klägers angehört worden. Selbst wenn ihr die Gegendar-



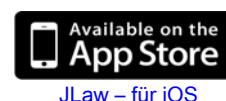
stellungen des Klägers nicht vorgelegt worden seien, dann habe die Betriebsvertretung doch von der Arbeitszeitanordnung vom 29. März 1991 Kenntnis gehabt; im übrigen sei der Kläger selbst Mitglied der Betriebsvertretung gewesen und habe dieser seine Gendarstellungen mitteilen können.

Das Arbeitsgericht hat nach dem Klageantrag erkannt, während das Landesarbeitsgericht nach Vernehmung der Zeugen K und G auf die Berufung der Beklagten die Klage abgewiesen hat. Mit der vom Senat zugelassenen Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

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

Die Revision des Klägers ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung an die Vorinstanz, § 565 ZPO.

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet: Die Kündigung sei nicht aus personalvertretungsrechtlichen Gründen unwirksam, weil die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Umfang der Informationspflicht des Arbeitgebers nach § 103 BetrVG, § 47 BPersVG nicht anwendbar sei, sondern nur für die Anhörung nach § 102 BetrVG, § 79 BPersVG gelte. Die örtliche Betriebsvertretung habe aber unstreitig mit ihrem Schreiben vom 22. Juli 1991 der Kündigung des Klägers zugestimmt.



Die Kündigung sei auch gemäß § 626 BGB gerechtfertigt, weil nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme von einer beharrlichen Arbeitsverweigerung des Klägers auszugehen sei. Dieser habe die für ihn angeordnete Arbeitszeit wiederholt und häufig nicht eingehalten, was vom Landesarbeitsgericht im einzelnen begründet wird (Entscheidungsgründe S. 11 f.). Auch die Vorschriften des Tarifvertrages und der Arbeitszeitordnung seien bei der Schichteinteilung des Klägers gewahrt. Soweit der Kläger sich auf eine Ungleichbehandlung im Verhältnis zu dem amerikanischen Manager J und Frau H berufe, gehörten diese als amerikanische Staatsbürger nicht zum sogenannten zivilen Gefolge der Streitkräfte und unterlägen daher nicht dem deutschen Arbeitsrecht. Sie könnten daher mit dem Kläger nicht verglichen werden, so daß es nicht darauf ankomme, ob das von der Beklagten bestrittene Vorbringen des Klägers zutreffe. Der Kläger habe die rech- tens festgesetzte Arbeitszeit nicht seinerseits eigenmächtig ab- ändern und insbesondere die Arbeit später als angeordnet antreten dürfen. Auch die Interessenabwägung schlage zum Nachteil des Klä- gers aus, weil der Kläger zweimal abgemahnt worden sei, sein ver- tragswidriges Verhalten jedoch fortgesetzt habe. Wegen der vom Kläger zu der Zeiteinteilung vertretenen Rechtsansicht habe der Arbeitgeber auch damit rechnen müssen, der Kläger werde weiterhin jedenfalls die Anfangszeiten seiner Tätigkeit nach seinem Gutdün- ken gestalten.

II. Dem kann nicht gefolgt werden.



Die Entscheidung des Berufungsgerichts beruht auf einer rechtsfehlerhaften Anwendung der §§ 47, 79, 108 BPersVG hinsichtlich der Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber der Betriebsvertretung im Falle der Kündigung eines Mitglieds der Betriebsvertretung. Andererseits fehlen dem Senat die erforderlichen Feststellungen zum Umfang der tatsächlich notwendigen Information der Betriebsvertretung, um abschließend in der Sache entscheiden zu können. Dasselbe (unvollständige Feststellungen) gilt auch für die vom Kläger behauptete Ungleichbehandlung des Klägers im Vergleich zu seinen Arbeitskollegen J und H hinsichtlich der festgesetzten Dienstzeiten: Wenn insoweit eine rechtserhebliche Ungleichbehandlung - bei Vergleichbarkeit der Positionen - vorläge, wäre die vom Landesarbeitsgericht festgestellte beharrliche Vertragsverletzung bei der Einhaltung der Arbeitszeit gegebenenfalls in einem milderem Licht zu sehen. Auch insoweit bedarf es einer abschließenden Würdigung des Landesarbeitsgerichts.

1. Die Revision rügt zu Recht eine Verletzung der §§ 47, 79 BPersVG, indem das Landesarbeitsgericht davon ausgeht, die Informationspflicht des Arbeitgebers bei der Beteiligung des Personalrats gelte nur bei Kündigungen von Arbeitnehmern, welche nicht Mitglieder eines personalvertretungsrechtlichen (betriebsverfassungsrechtlichen) Organs seien. Das Berufungsgericht nimmt zwar zutreffend an, nach Art. 56 Abs. 9 des Zusatzabkommens (ZA) zum NATO-Truppenstatut (NTS) gelte das Personalvertretungsrecht; es reduziert aber zu Unrecht die Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber der Betriebsvertretung bei der Kündigung eines



Personalvertretungsmitglieds, ohne daß ersichtlich ist, warum es in diesem Falle - bei einem noch stärker geschützten Personenkreis (Zustimmungsbedürfnis nach § 47 BPersVG) - weniger an Informationen verlangt als bei einem "normalen Arbeitnehmer". Das Gegenteil ergibt sich hier schon aus §§ 47, 79 Abs. 3 Satz 2 BPersVG und aus dem systematischen Zusammenhang dieser Vorschriften.

a) Wie der Senat bereits im Zulassungsbeschluß vom 29. Juli 1993 begründet hat, hat das Bundesarbeitsgericht in den Entscheidungen vom 18. August 1977 (BAGE 29, 270, 276 = AP Nr. 10 zu § 103 BetrVG 1972, zu II 3 b cc der Gründe) und vom 29. November 1984 (- 2 AZR 581/83 - n.v.) den Rechtsstandpunkt vertreten, das Zustimmungsverfahren nach § 103 BetrVG sei eine gegenüber dem Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG weitergehende Form der Beteiligung des Betriebsrats bei einer Kündigung; demgemäß seien die für das Anhörungsverfahren geltenden Grundsätze bezüglich der Mitteilungspflichten des Arbeitgebers entsprechend auch auf das Zustimmungsverfahren anzuwenden. Der Arbeitgeber habe also dem Betriebsrat die Tatsachen mitzuteilen, auf die er seine Kündigungsabsicht stützen wolle. Die pauschale Angabe von Kündigungsgründen reiche nicht aus; vielmehr müsse der Arbeitgeber die die Kündigung begründenden Umstände so genau und umfassend darlegen, daß der Betriebsrat ohne zusätzliche eigene Nachforschungen in der Lage sei, selbst die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe zu prüfen und sich über seine Stellungnahme schlüssig zu werden (BAGE 30, 386 = AP Nr. 17 zu § 102 BetrVG 1972; siehe ferner BAGE 33, 94, 99 = AP Nr. 8 zu § 15 KSchG 1969, zu II 1 d der Gründe).



Dies entspricht auch der Auffassung verschiedener Landesarbeitsgerichte (LAG Hamm Urteil vom 9. Juli 1975 - 2 Sa 612/75 - DB 1975, 1851 und LAG Frankfurt am Main Beschluß vom 8. Oktober 1975 - 5 TaBV 44/74 - ArbuR 1975, 349) und der im Schrifttum herrschenden Meinung (vgl. u. a. Dietz/Richardi, BPersVG, 2. Aufl., § 47 Rz 16; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 17. Aufl., § 103 Rz 21; GK-Kraft, 4. Aufl., § 103 BetrVG Rz 32; Hueck/v. Hoyningen-Huene, KSchG, 11. Aufl., § 15 Rz 157; KR-Etzel, 3. Aufl., § 103 BetrVG Rz 66; Stahlhacke/Preis, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 5. Aufl., Rz 1002).

Der Senat hat in der Grundsatzentscheidung vom 18. August 1977 (BAGE 29, 270, 276 = AP, aaO) ausführlich begründet, warum das Beteiligungsverfahren nach § 103 BetrVG mit dem Zustimmungsbedürfnis - entsprechendes gilt für § 47 BPersVG - nicht völlig selbständig neben § 102 BetrVG - hier § 79 BPersVG - stehe, sondern eine qualifizierte Form des Anhörungsverfahrens darstelle, für das daher die gleichen Voraussetzungen gälten wie für die Ausgangsnorm der §§ 102 BetrVG, 79 BPersVG. Hieran ist festzuhalten, zumal das Landesarbeitsgericht für seine abweichende Ansicht auch nicht einen Satz der Begründung findet. Es wäre auch ein Wertungswiderspruch, für die ordentliche Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes nach § 15 Abs. 4 KSchG wegen des dann einschlägigen § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG die gehörige Information gegenüber dem Betriebsrat zu postulieren (vgl. dazu BAGE 41, 72, 80 ff. = AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Konzern, zu B I 2 a und b der Gründe), im Falle einer außerordentlichen Kündigung - trotz Verstärkung des Kündigungsschutzes in Form des Zustimmungserforder-



nisses nach § 103 BetrVG - davon jedoch, wie das LAG meint, abzu-
sehen.

b) Eine etwaige unzureichende Unterrichtung wird im übrigen
nicht durch die vorliegende Zustimmung der Betriebsvertretung vom
27. Juli 1991 zur außerordentlichen Kündigung des Klägers ge-
heilt, weil es sich insoweit um unverzichtbare, zwingende Verfah-
rensvorschriften handelt (vgl. dazu Senatsurteil vom 5. Februar
1981 - 2 AZR 1135/78 - AP Nr. 1 zu § 72 LPVG NW, zu II 1 c der
Gründe und die entsprechende ständige Rechtsprechung des Bundes-
arbeitsgerichts zu Mängeln des Anhörungsverfahrens bei § 102
BetrVG und der Zustimmung des Betriebsrats, u. a. BAGE 26, 27;
27, 273 = AP Nr. 2 und 6 zu § 102 zu BetrVG 1972).

c) Unzureichend könnte die Anhörung der Betriebsvertretung vor-
liegend sein, wenn ihr - was der Kläger erst- und zweitinstanz-
lich geltend gemacht hat - seine Gegendarstellungen zu den Abmah-
nungen vom 5. und 25. Juni 1991 wegen seines Arbeitszeitverhal-
tens nicht mitgeteilt worden oder anderweit zur Kenntnis gelangt
sind. In den Abmahnungen, die die Beklagte in ihrem Anhörungs-
schreiben vom 17. Juli 1991 ausdrücklich zur Stützung ihrer Kün-
digungsabsicht erwähnt hat, wird offensichtlich das Arbeitszeit-
verhalten des Klägers für bestimmte Zeiträume (7. bis 25. Mai und
28. Mai bis 15. Juni 1991) zum Gegenstand einer Rüge gemacht. Un-
streitig hat der Kläger unter dem 7. Juni 1991 und 1. Juli 1991
aus seiner Sicht hierzu Stellung genommen, wobei weiter unstrei-
tig ist, daß die Beklagte weder diese Gegendarstellung von sich
aus der Betriebsvertretung zugänglich, noch diese darauf aufmerk-



sam gemacht hat, daß der Kläger Klage auf Rücknahme der Abmahnungen und Entfernung derselben erhoben hat (- 2 Ca 293/91 - ArbG Mannheim).

aa) Der Senat hat entschieden (Urteil vom 31. August 1989 - 2 AZR 453/88 - AP Nr. 1 zu § 77 LPVG Schleswig-Holstein), zur ordnungsgemäßen Anhörung des Personalrats bei einer Kündigungsmaßnahme gehöre in der Regel nicht nur die Information über eine erteilte Abmahnung, sondern auch über eine bereits vorliegende Gegendarstellung des Arbeitnehmers; der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit könne es gebieten, dem Personalrat mit einer solchen Gegendarstellung auch Umstände mitzuteilen, die gegen den Ausspruch einer Kündigung sprächen. Er hat dabei in jenem Fall zur Begründung ausgeführt, im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit seien dem Personalrat auch Umstände mitzuteilen, die gegen den Ausspruch einer Kündigung sprächen; dem Personalrat seien im Anhörungsverfahren die Gegendarstellungen des Arbeitnehmers zu einer Abmahnung zuzuleiten, denn es sei nicht nur nicht auszuschließen, sondern darüber hinaus naheliegend, daß der Personalrat in vollständiger Kenntnis der Umstände, die die Kündigung begründen sollten, möglicherweise zu einer anderen Beschlußfassung gekommen wäre. Durch die vorenthaltene Information könne beim Personalrat ein falsches Bild entstanden sein, das auch für seine Stellungnahme ursächlich wäre; eine solche fehlerhafte Anhörung führe zur Unwirksamkeit der Kündigung gemäß § 108 Abs. 2 BPersVG.

bb) Mangels näherer Kenntnis sowohl vom genauen Inhalt der Abmahnungen als auch der Gegendarstellungen des Klägers - nur die



Stellungnahme vom 1. Juli 1991 ist in Fotokopie bei den Akten – kann der Senat nicht beurteilen, ob vorliegend die Unterlassung zu einer nicht ordnungsgemäßen Information der Betriebsvertretung (vgl. dazu auch Senatsurteil vom 16. September 1993 – 2 AZR 267/93 – zur Veröffentlichung vorgesehen) geführt hat. Da das Landesarbeitsgericht weder den genauen Inhalt der Abmahnungen einer Würdigung unterzogen, noch insoweit oder auch wegen der Gendarstellungen auf den Akteninhalt Bezug genommen hat, liegen keine für den Senat bindenden Feststellungen (§ 561 ZPO) zu diesem tatsächlichen Geschehen vor. Dem Senat ist daher eine abschließende Würdigung verwehrt.

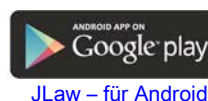
Dies gilt vor allem auch im Hinblick auf die Möglichkeit, wenn nicht sogar Wahrscheinlichkeit, daß der Betriebsvertretung der entsprechende Sachverhalt anderweit – nicht zuletzt durch den Kläger selbst, der Mitglied der Betriebsvertretung war – bekannt war, so daß es eventuell einer weitergehenden Information nicht mehr bedurfte (vgl. u. a. Senatsurteil vom 27. Juni 1985 – 2 AZR 412/84 – BAGE 49, 136 = AP Nr. 37 zu § 102 BetrVG 1972). Der Kläger hat auch seine erstmals in der Revisionsinstanz aufgestellte Behauptung, er habe an der Beratung der Betriebsvertretung wegen Arbeitsunfähigkeit nicht teilgenommen, mit Schriftsatz vom 15. November 1993 nicht aufrecht erhalten. Da beide Parteien in dieser Hinsicht und möglicherweise wegen der abweichenden Rechtsansicht des Landesarbeitsgerichts nicht ausreichend vorgetragen haben, muß ihnen Gelegenheit zu weiterer Stellungnahme gegeben werden.



2. Das Urteil muß aus dem vorgenannten Grunde aufgehoben werden, so daß es zwar dahingestellt bleiben kann, ob auch die weitere Rüge der Revision durchgreift, die Zugehörigkeit bzw. Nichtzugehörigkeit zum zivilen Gefolge besage nichts für die dienst- und arbeitsrechtliche Rechtsstellung der bei der Truppe beschäftigten Zivilpersonen. Es stehe fest, daß die beiden Kollegen des Klägers nicht zum zivilen Gefolge gehörten, sondern daß es sich um zivile, wenn auch ausländische Arbeitnehmer der Streitkräfte handele, auf deren Arbeitsverhältnis deutsches Arbeitsrecht - folglich auch der Gleichbehandlungsgrundsatz - anzuwenden sei. Der Senat gibt dazu jedoch folgenden Hinweis.

a) Für den Fall, daß nach Zurückverweisung entsprechend den obigen Ausführungen zu II 1 die Kündigung schon wegen einer nicht ordnungsgemäßen Anhörung der Betriebsvertretung (§§ 47, 79, 108 BPersVG) scheitert, käme es nicht darauf an, ob die Kündigung materiell wirksam wäre, wobei eine eventuelle Ungleichbehandlung des Klägers und der Mitarbeiter J und H für die Bewertung des Arbeitszeitverhaltens des Klägers eine Rolle spielen könnte. Erst wenn die Kündigung nicht an den genannten Bestimmungen scheitert, wäre die Berechtigung der Kündigung zu prüfen.

b) Nach dem bisherigen Sachvortrag der Parteien ist nicht unstrittig, wie der Kläger mit der Revision glauben machen will, er und die Mitarbeiter J und H seien - unabhängig von der Frage der Zuordnung zum zivilen Gefolge i. S. des Art. IX Abs. 4 NTS - hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Stellung vergleichbar, so daß deshalb der Gleichbehandlungsgrundsatz zum Zuge

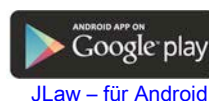


komme. Die Beklagte hat nämlich schon erstinstanzlich daraufhingewiesen, es handle sich nicht um vergleichbare Positionen, weil für den Kläger als Untergeschäftsführer im Verwaltungsbereich andere Anforderungen gälten als für im Verkauf tätiges Personal (Frau H). Der Kläger hat sich demgegenüber darauf berufen, ein Vergleich der Arbeitsplatzbeschreibungen für ihn und Frau H belege, daß eine unterschiedliche Handhabung gegenüber Frau H nicht gerechtfertigt sei. Die vorgelegten Arbeitsplatzbeschreibungen vom 1. Juni 1977 und vom 7. März 1983 belegen eher die Richtigkeit der Argumentation der Beklagten, insofern nämlich die Arbeitsplatzbeschreibung der Frau H für "Geschäftsführer für Verkaufsbereich" gilt, während die des Klägers die Tätigkeit als "Geschäftsführer für Verwaltung" betrifft. Schon die dort im einzelnen geschilderten Aufgabenbereiche unterscheiden sich derart, daß von einer Vergleichbarkeit dieser Positionen wohl kaum ausgegangen werden kann. Auch diese Würdigung obliegt indessen letztlich den Tatsacheninstanzen, die sich bisher hiermit nicht befaßt haben, so daß es auch insoweit an ausreichenden Tatsachenfeststellungen fehlt. Es liegt nicht einmal eine Bezugnahme des Landesarbeitsgerichts auf den Akteninhalt und damit auf die o.a. Arbeitsplatzbeschreibungen vor, so daß deren Auswertung dem Senat mangels Sachverhaltsgrundlage verwehrt ist.

Hinsichtlich der angeblichen Vergleichbarkeit mit dem Geschäftsführer J liegen bisher keine näheren Angaben des Klägers vor, inwiefern er sich hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung mit diesem auf eine Stufe zu stellen vermag.



c) Ob eine Vergleichbarkeit mit den Mitarbeitern J und H von vornherein ausscheidet, weil diese als amerikanische Staatsbürger etwa nicht zum zivilen Gefolge der Streitkräfte gehören und daher nicht - wie das Landesarbeitsgericht meint - dem deutschen Arbeitsrecht unterliegen, kann ebenfalls nicht abschließend beurteilt werden. Zutreffend rügt die Revision allerdings, die Zugehörigkeit bzw. Nichtzugehörigkeit zum zivilen Gefolge besage noch nichts für die dienst- und arbeitsrechtliche Rechtsstellung der bei der Truppe beschäftigten Zivilpersonen. Tatsächlich hat das Bundesarbeitsgericht (Beschuß vom 12. Februar 1985 - 1 ABR 3/83 - BAGE 48, 81 = AP Nr. 1 zu Art. 1 Nato-Truppenstatut) bei der Frage, ob der Betriebsvertretung auch bezüglich sogenannter Service Dependants ein Mitbestimmungsrecht bei deren Einstellung zustehe, entschieden (BAGE 48, 81, 91 = AP, aaO, zu B III 2 der Gründe), die Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zum zivilen Gefolge besage nichts für die dienst- oder arbeitsrechtliche Rechtsstellung der bei der Truppe beschäftigten Zivilpersonen; das bei der Truppe beschäftigte und diese begleitende Zivilpersonal könne zur Truppe bzw. zum Entsendestaat in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis oder in einem schlichten Arbeitsverhältnis stehen, das sich zwar regelmäßig nach dem Recht des Entsendestaates bestimmen werde, aber nicht notwendig müsse. Ohne nähere Klärung, welchen Status die amerikanischen Staatsangehörigen J und H bei den Streitkräften besitzen, insbesondere ob sie zum Entsendestaat in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen oder nicht, kann jedenfalls nicht abschließend beurteilt werden, ob überhaupt eine Vergleichbarkeit des Klägers als sogenannter örtlicher ziviler



Arbeitskraft im Sinne von Art. IX Abs. 4 NTS (vgl. auch Art. 56 ZA NTS) im Verhältnis zu den Mitarbeitern J und H besteht, die die Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes angezeigt erscheinen läßt. Auch hierüber wird das Landesarbeitsgericht zu entscheiden haben.

3. Da die Revision die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zu einer vorliegenden Vertragsverletzung des Klägers im übrigen ebensowenig wie die Interessenabwägung rügt, erübrigen sich hierzu weitere Ausführungen.

Hillebrecht Bitter Bröhl
Schulze Dr. Bensinger



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

