

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die Amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen der bei Auslandsvertretungen der Bundesrepublik Deutschland beschäftigten deutschen nicht entsandten Angestellten vom 28. September 1973 (TV Ang Ausland) § 11, § 3; BAT § 53; KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung, § 9; BGB § 140

Leitsätze: Das in § 11 TV Ang Ausland bestimmte Recht des Arbeitgebers, einer sog. deutschen Ortskraft bei einer Auslandsvertretung der Bundesrepublik Deutschland ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zu kündigen, wenn der Dienstbetrieb wesentlich eingeschränkt wird, besteht nicht schon dann, wenn eine Arbeitskraft aus betriebsbedingten Gründen im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG, z.B. wegen rückläufigen Geschäftsanfalls, entbehrlich wird. Vielmehr ist der Fall der wesentlichen Einschränkung des Dienstbetriebs ebenso wie der gemäß § 11 TV Ang Ausland entsprechend geregelte Fall der Auflösung der Dienststelle nur gegeben, wenn aufgrund einer organisatorischen Maßnahme des Arbeitgebers entweder das gesamte Aufgabengebiet der Auslandsvertretung wegfällt oder ihr bestimmte Aufgabenbereiche entzogen oder so stark eingeschränkt werden, daß dadurch der Dienstbetrieb wesentlich zurückgeht.

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

Aktenzeichen: 2 AZR 92/77

Urteil des BAG vom 19. Januar 1978

LAG Düsseldorf (Köln)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 92/77

16 Sa 500/76 Düsseldorf (Köln)

Verkündet am
19. Januar 1978

gez. Bittner,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. Januar 1978 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht und Roeper sowie die ehrenamtlichen Richter Kerrmann und Dr. Kammann für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 22. November 1976 - 16 Sa 500/76 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Die im Jahre 1918 geborene Klägerin, die deutsche Staatsangehörige ist, steht seit 1952 in den Diensten der beklagten Bundesrepublik. Sie war zunächst bei der Deutschen Fürsorgestelle in G angestellt und ist nach deren Schließung im Jahre 1956 in dem in G neu errichteten Generalkonsulat der Beklagten als nicht entsandte Angestellte (Ortskraft) weiterbeschäftigt worden. Sie war zuletzt im Vorzimmer-, Schreib- und Telefondienst (VST-Dienst) unter Einreihung in die Vergütungsgruppe VII BAT tätig. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen der bei Auslandsvertretungen der Bundesrepublik Deutschland beschäftigten deutschen nicht entsandten Angestellten vom 28. September 1973 (TV Ang Ausland) Anwendung.

Mit einer am 10. August 1974 erhobenen Klage verlangte die Klägerin ihre Höhergruppierung. Am 19. Juni 1975 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis unter Bezugnahme auf § 11 TV Ang Ausland zum 31. Juli 1977 mit der Begründung, der Dienstbetrieb des Generalkonsulats werde auf Weisung des Auswärtigen Amtes in Bonn wesentlich eingeschränkt; damit verbunden sei der Abzug einer VST-Planstelle.

Die Bestimmung des § 11 TV Ang Ausland hat folgenden Wortlaut:

"Außerordentliche Kündigung und Abfindung

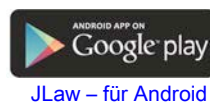
Der Arbeitgeber ist berechtigt, das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zu kündigen, wenn eine in § 1 genannte Dienststelle [d.h. eine diplomatische oder berufskonsularische Vertretung] aufgelöst oder ihr Dienstbetrieb wesentlich eingeschränkt wird.

In diesem Falle erhält der Angestellte eine Abfindung. ... [es folgt eine Staffelung der jeweils zu zahlenden Abfindung nach der Dauer der Beschäftigung beginnend mit dem einfachen der jeweiligen Vergütung bei einer Beschäftigungszeit vom 1 Jahr bis zu dem Höchstbetrag der 12-fachen Vergütung bei einer Beschäftigung von mehr als 15 Jahren]."

- 3 -



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



- 3 -

Die Klägerin hat im Wege der Klageerweiterung geltend gemacht, die Kündigung sei rechtsunwirksam. Sie hat inso- weit beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung vom 19. Juni 1975 nicht aufge- löst worden sei. Sie meint, die Kündigung könne schon des- halb keinen Bestand haben, weil sie nach über 22-jähriger Be- schäftigungszeit im Sinne des § 53 BAT unkündbar geworden sei. Hiervon mache auch § 11 TV Ang Ausland keine Ausnahme. Im übrigen seien die Voraussetzungen für eine Kündigung nach dieser Tarifnorm ohnehin nicht gegeben, denn der Dienst- betrieb des Generalkonsulats sei nicht "wesentlich einge- schränkt" worden. Im Zeitpunkt der Kündigung sei im Gene- ralkonsulat G genügend Arbeit für sie vorhanden gewesen. Wenn eine VST-Stelle abgezogen worden sei, so berühre das ihren Arbeitsplatz nicht, da sie überwiegend als Bürokraft eingesetzt worden sei. Die Kündigung sei schließlich auch sozial ungerechtfertigt, weil die Beklagte bei der Auswahl soziale Gesichtspunkte außer acht gelassen habe.

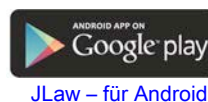
Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen und vorgetragen, der Dienstbetrieb im Generalkonsulat G sei im Sinne des § 11 TV Ang Ausland wesentlich eingeschränkt worden. Die Bedeutung der Generalkonsulate in Österreich sei aufgrund außenpolitischer Entwicklungen im Laufe der Jahre zurückgegangen. Für sie bestünden insbesondere auf dem Gebiet der Kultur, aber auch auf dem Gebiet der Wirt- schaft und der Politik nur noch eingeschränkte Aufgaben. Die Konsulate in B und L seien im Jahre 1961 bzw. 1973 geschlossen worden. Die übrigen Vertretungen in W , S , I und G hätten verkleinert werden müs- sen.

Das Generalkonsulat in G habe im wesentlichen deutsch- österreichische Kriegsfolgeauseinandersetzungen zu bear- beiten gehabt. Diese Aufgaben hätten sich inzwischen zum großen Teil erledigt. Auch in den Bereichen Wirtschaft und Kultur seien kaum noch Aktivitäten des Generalkonsulats zu verzeichnen. Diese Aufgaben würden von der deutsch-öster-

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

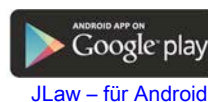
reichischen Handelskammer bzw. einer deutsch-österreichischen Kulturgesellschaft wahrgenommen. Das Hauptaufgabengebiet des Generalkonsulats G liege im Bereich der Rechts- und Konsulatsangelegenheiten, die rund 95% des gesamten Arbeitsanfalles ausmachten. Auch hier sei ein deutlich rückläufiger Geschäftsanfall zu verzeichnen. So sei die Zahl der erteilten Sichtvermerke von 454 im Jahre 1974 auf 402 im Jahre 1975 zurückgegangen; die Zahl der Mitwirkungshandlungen bei Aufenthaltserlaubnissen sei von 952 im Jahre 1974 auf 639 im Jahre 1975 abgesunken; die Anzahl der Besucher des Generalkonsulats sei in den Jahren 1973 bis 1975 um rund 30% zurückgegangen. Ein weiterer Beleg für den geringen Geschäftsanfall sei die Zahl der Eintragungen im Gebührenbuch des Generalkonsulats; hier sei in drei Jahren (seit 1973) ein Rückgang von 33% festzustellen.

Aufgrund dieser Veränderungen der tatsächlichen Verhältnisse habe das Auswärtige Amt entschieden, den Personalbestand entsprechend dem rückläufigen Geschäftsanfall zu verringern und Planstellen einzusparen. So sei die Planstelle des am 1. August 1975 in den Ruhestand getretenen Rechts- und Konsularsachbearbeiters Dr. K nicht wieder besetzt worden. Da somit ein diktatberechtigter Bediensteter ausgeschieden sei, habe zugleich auch die Stelle einer Schreibkraft abgezogen werden können. Zwar sei richtig, daß die von der Klägerin ausgeübten Tätigkeiten nicht ganz weggefallen seien. Diese seien ihrem Umfang nach aber so gering geworden, daß sie künftig von nur einer VST-Kraft erledigt werden könnten. Schließlich sei zum 31. Juni 1976 eine weitere Angestellte ausgeschieden, deren Stelle nicht wieder besetzt worden sei. Damit habe sich binnen acht Monaten das Personal des Generalkonsulats G von zwölf auf neun Mitarbeiter verringert.

- 5 -



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



- 5 -

Die Beklagte meint, bei diesem Sachverhalt sei eine wesentliche Einschränkung des Dienstbetriebes des Generalkonsulats im Sinne des § 11 TV Ang Ausland gegeben. Diese Vorschrift berücksichtige die besonderen personalpolitischen Notwendigkeiten des Auswärtigen Dienstes. Da die Ortskräfte, anders als die entsandten Bediensteten, insbesondere wenn sie den Unkündbarkeitsstatus nach dem BAT erlangt hätten, kaum versetzbar seien, wolle § 11 TV Ang Ausland dem Auswärtigen Dienst die nötige Flexibilität erhalten. Entsprechend sei die Tarifnorm dahin auszulegen, daß jede Beschränkung der Tätigkeit der Dienststelle, die mindestens eine Arbeitskraft entbehrlich mache, bereits als eine wesentliche Einschränkung des Dienstbetriebes anzusehen sei. Auf den Umfang der Einschränkung komme es nicht an.

Das Arbeitsgericht hat durch Teilurteil dem Feststellungsantrag der Klägerin stattgegeben und zur Begründung ausgeführt, daß der allein in Betracht kommende Kündigungsgrund des § 11 TV Ang Ausland nicht vorliege. Die Beklagte habe nicht schlüssig dargetan, daß der Dienstbetrieb im Sinne der Tarifnorm wesentlich eingeschränkt worden sei.

Gegen dieses Urteil hat die Beklagte Berufung eingelegt und hilfsweise beantragt, das Arbeitsverhältnis nach § 9 KSchG gegen Zahlung einer Abfindung aufzulösen, weil die Klägerin im Generalkonsulat G nicht mehr sinnvoll eingesetzt werden könne. Entsprechend den Anträgen der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht die Berufung der Beklagten und ihren Auflösungsantrag zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihr Klagabweisungsbegehren sowie ihren hilfsweise gestellten Auflösungsantrag weiter. Die Klägerin bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht angenommen, daß das Arbeitsverhält-



- 6 -

- 6 -

nis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 19. Juni 1975 nicht beendet worden ist. Auch die Zurückweisung des hilfsweise von der Beklagten gestellten Auflösungsantrages ist rechtlich nicht zu beanstanden.

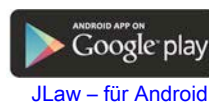
I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, eine wesentliche Einschränkung des Dienstbetriebes im Sinne des § 11 TV Ang Ausland setze zumindest voraus, daß Umstände vorlägen, die als dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG zur Rechtfertigung einer ordentlichen Kündigung in Betracht kämen. Es könne nämlich nicht davon ausgegangen werden, daß die Tarifvertragsparteien mit dem Begriff "wesentliche Einschränkung des Dienstbetriebes" geringere Anforderungen an eine außerordentliche Kündigung stellen wollten als an eine ordentliche Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG, da sonst die Bestimmung des § 11 TV Ang Ausland wegen Verstoßes gegen zwingendes Kündigungsschutzrecht (§ 1 KSchG) rechtsunwirksam sei. Der Vortrag der Beklagten lasse nicht einmal erkennen, daß die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse im vorgenannten Sinne bedingt gewesen sei. Die Beklagte habe lediglich behauptet, aufgrund einer Entscheidung des Auswärtigen Amtes seien im Generalkonsulat G zwei Planstellen einzusparen. Damit habe die Beklagte jedoch nicht, wie es die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts verlange, dargelegt, daß zur Durchführung dieser allgemeinen Anordnung ein Plan aufgestellt oder betriebsorganisatorische Maßnahmen ergriffen worden seien, aufgrund derer die Stelle der Klägerin entbehrlich geworden sei.

II. Dieser Begründung des angefochtenen Urteils kann der Senat nicht folgen, weil sie den Sachvortrag der Beklagten nicht erschöpft.

- 7 -



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



- 7 -

1. Das Landesarbeitsgericht geht ohne Begründung davon aus, daß in § 11 TV Ang Ausland der Fall einer außerordentlichen Kündigungsmöglichkeit geregelt sei, und nimmt sodann - insoweit folgerichtig - an, daß die an den tarifvertraglich vereinbarten (außerordentlichen) Kündigungsgrund zu stellenden Anforderungen nicht hinter denen des § 1 Abs. 2 KSchG zurückbleiben dürften, da andernfalls die zwingenden Kündigungsschutzbestimmungen umgangen würden (vgl. dazu Hueck, Kündigungsschutzgesetz, 9. Auflage, § 1 Anm. 60 und § 13 Anm. 7 mit weiteren Nachweisen).

Es bedarf in diesem Zusammenhang keiner abschließenden Klärung der Frage, ob die Tarifvertragsparteien die in § 11 TV Ang Ausland umschriebenen Tatbestände zulässigerweise als Gründe für eine außerordentliche Kündigung bestimmen konnten oder ob insoweit lediglich von der Vereinbarung einer entfristeten ordentlichen Kündigungsmöglichkeit auszugehen ist, denn auch dann, wenn der Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts zuträfe, ist der weiteren Begründung seiner Entscheidung nicht zu folgen.

2. Die Beklagte hat entgegen den Ausführungen des angefochtenen Urteils schlüssig dargetan, es seien Gründe gegeben, die die Kündigung als betriebsbedingt im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG erscheinen lassen. Wie die Revision zu Recht rügt, hat die Beklagte die Kündigung nämlich nicht auf allgemeine Einsparungsmaßnahmen gestützt, die das Auswärtige Amt angeordnet habe, sondern maßgeblich darauf, daß der Geschäftsanfall im Generalkonsulat G erheblich zurückgegangen sei. Infolgedessen gehen die Hinweise des Landesarbeitsgerichts auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG [GS] 3, 245 = AP Nr. 20 zu § 1 KSchG und AP Nr. 31 zu § 1 KSchG) fehl. Die darin aufgestellten Grundsätze, allein die Anordnung allgemeiner Einsparungen für bestimmte Dienststellen könne nicht als ein dringendes betriebliches Erfordernis im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG anerkannt werden, wenn nicht gleichzeitig Änderungen der Verwaltungs- oder Arbeitsorganisation vorgenommen würden, die Arbeitsplätze entbehrlich

- 8 -



- 8 -

machten, sind auf den vorliegenden Fall nicht übertragbar. Vielmehr hätte - falls es auf § 1 KSchG ankäme - geprüft werden müssen, ob in der Dienststelle der Klägerin ein Arbeitsmangel vorhanden war, der sich auf ihren Arbeitsplatz ausgewirkt hat (vgl. BAG AP Nr. 27 und 31 zu § 1 KSchG).

Dies war nach dem Vorbringen der Beklagten der Fall. Sie hat im einzelnen dargetan, daß der Geschäftsanfall im Bereich der Rechts- und Konsularangelegenheiten, die rund 95% der Gesamttätigkeit der G Vertretung ausmache, in der Vergangenheit so stark zurückgegangen sei, daß der Arbeitsbereich, für den die Klägerin eingestellt worden sei (VST-Dienst), mit zwei Arbeitskräften überbesetzt sei und daß diese Tätigkeiten künftig von einem Arbeitnehmer bewältigt werden könnten. Damit hat die Beklagte dargetan, daß ein Arbeitskräfte- bzw. Stellenüberhang eingetreten ist, der als Grund für eine betriebsbedingte Kündigung in Betracht kommt.

III. Im Ergebnis ist dem Landesarbeitsgericht gleichwohl darin zu folgen, daß die Kündigung vom 19. Juni 1975 rechtsunwirksam ist. Der Fall des rückläufigen Geschäftsanfalles und der damit verbundene Arbeitsmangel, der zu einem Stellenüberhang geführt hat, kann nämlich als wesentliche Einschränkung des Dienstbetriebes im Sinne des § 11 TV Ang Ausland nicht angesehen werden.

1. Unter welchen Voraussetzungen die fristlose Kündigungsmöglichkeit des § 11 TV Ang Ausland gegeben sein soll, ist eine Frage der Auslegung dieser Tarifklausel. Tarifnormen sind ähnlich wie Gesetze auszulegen (vgl. die Angaben bei Wiedemann-Stumpf, Tarifvertragsgesetz, 5. Auflage, § 1 Anm. 390). Es ist also von dem Wortlaut der tariflichen Bestimmungen auszugehen und deren maßgeblicher Sinn unter Berücksichtigung des Zwecks und

- 9 -



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

des Aufbaues des Tarifvertrages zu ermitteln. Auf den Willen der Tarifvertragsparteien kommt es insoweit an, wie er in der Norm zum Ausdruck gekommen ist (vgl. die Angaben bei Wiedemann-Stumpf, aaO, § 1 Anm. 397 ff.).

2. Wenn § 11 TV Ang Ausland das Bestehen eines besonderen Kündigungsrechts an die Voraussetzungen knüpft, daß der Dienstbetrieb einer Auslandsvertretung "wesentlich eingeschränkt wird", dann ergibt sich aus diesem Wortlaut bereits ein Anhaltspunkt dafür, daß die Tarifparteien mit dem Begriff der Einschränkung des Dienstbetriebes nicht den Vorgang der Anpassung des Personalbestandes an einen verminderten Geschäftsanfall umschreiben wollten, der eine betriebsbedingte Kündigung im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG rechtfertigen könnte. Es hätte nahegelegen, dann auch den in der Rechtsterminologie feststehenden Begriff der betriebsbedingten Kündigung zu verwenden und nicht den im Kündigungsschutzgesetz unbekannten Begriff einer "wesentlichen Einschränkung des Dienstbetriebes". Als allgemeine Regel ist anerkannt, sofern nicht sichere Anhaltspunkte für eine andere Auslegung vorliegen, daß die Tarifvertragsparteien Begriffe, die in der Rechtsterminologie einen festen Inhalt haben, auch in ihrer allgemein üblichen Bedeutung wiedergeben (vgl. die Angaben bei Wiedemann-Stumpf, aaO, § 1 Anm. 405). Verwenden sie einen von dem üblichen Sprachgebrauch abweichenden Begriff, so kann für die Auslegung nicht auf gebräuchliche Begriffe abgestellt werden.

Abgesehen davon setzt die Tarifvorschrift ihrem Wortsinne nach ein aktives Eingreifen des Arbeitgebers in den Dienstbetrieb voraus, während dies bei der streitigen Personaleinsparungsmaßnahme der Beklagten, nämlich einer Kündigung, bei der der Aufgabenbereich der Dienststelle unberührt bleibt, nicht der Fall ist. Bei einem Rückgang der Geschäftsbelastung oder des Arbeitsanfalles verringert sich der Umfang des Dienstbetriebes von selbst, ohne daß es eines aktiven Zutuns seitens des Arbeitgebers bedürfte. Auch



- 10 -

kann nach dem gewöhnlichen Sprachverständnis der Dienstbetrieb keine Einschränkung mehr erfahren, wenn er -aufgrund des geringer gewordenen Geschäftsanfalles- bereits "eingeschränkt" ist.

Der Wortlaut des § 11 TV Ang Ausland deutet mithin darauf hin, daß die Tarifvertragsparteien mit der "Einschränkung des Dienstbetriebes" einer Auslandsvertretung die Verminderung ihres Aufgabenbereiches bezeichnet haben, also an eine organisatorische Maßnahme gedacht haben, die auf einem aktiven planmäßigen Eingriff des Arbeitgebers in den Dienstbetrieb beruht.

Bei einem solchen Verständnis ergibt sich nur ein gradueller Unterschied zu dem in § 11 TV Ang Ausland alternativ genannten Fall der Auflösung der Dienststelle. Die Gleichsetzung von Auflösung und Einschränkung spricht deutlich für die obige Auslegung. Es ist nämlich nicht anzunehmen, daß die Tarifvertragsparteien in den beiden Alternativen zwei grundlegend unterschiedliche Fälle angesprochen haben. Die Kündigungsmöglichkeit nach § 11 TV Ang Ausland sollte vielmehr dann bestehen, wenn entweder das gesamte Aufgabengebiet einer Auslandsvertretung oder aber ein wesentlicher Teilbereich wegfällt. Auf einer ganz anderen Ebene liegt aber der Fall der Personaleinsparung aufgrund eines eingetretenen Stellenüberhangs.

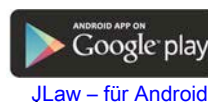
Für diese Auslegung spricht schließlich, daß ähnlich wie bei einer Schließung aufgrund politischer Entscheidungen auch die plötzlich notwendig werdende "wesentliche Einschränkung des Dienstbetriebes" aufgrund einer politischen Entscheidung eine rasche Anpassung des Personalbestandes erforderlich macht und daß die Tarifvertragsparteien unter Berücksichtigung dieser Interessenlage eine fristlose Kündigung für angemessen gehalten haben.

3. Entgegen der Ansicht der Beklagten ergeben sich aus dem Aufbau des Tarifvertrages und dem Sinn und Zweck seines § 11 keine Gesichtspunkte, die die vorstehende

- 11 -



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



Auslegung in Frage stellen oder eine andere Abgrenzung des Begriffes erforderlich machen.

Wenn man den Ausführungen der Beklagten folgt, ging es den Tarifparteien darum, den Besonderheiten einer Beschäftigung von Ortskräften im Auswärtigen Dienst Rechnung zu tragen. Dessen Aufgabenschwerpunkte sind sachlich wie örtlich vielfach einem nicht vorhersehbaren Wechsel unterworfen und demzufolge ergibt sich das Bedürfnis, den Personalbedarf einer Auslandsvertretung den jeweiligen Gegebenheiten anpassen zu können. Die nötige personelle Mobilität und Flexibilität ist bei den sog. entsandten Mitarbeitern aufgrund derer grundsätzlicher Versetzbarkeit und Versetzungsbereitschaft in aller Regel sichergestellt. Problematisch ist, worauf die Revision mit Recht hinweist, daher in der Regel die Beschäftigung von nicht entsandten Mitarbeitern, den sog. Ortskräften, die gemäß § 3 TV Ang Ausland nur mit ihrer Zustimmung versetzt oder abgeordnet werden können, und dies nur dann, wenn die Dienststelle aufgelöst, verlegt oder ihr Dienstbetrieb wesentlich eingeschränkt wird.

Da es sich hier um die gleichen Voraussetzungen handelt, die in § 11 TV Ang Ausland für das besondere Kündigungsrecht aufgestellt worden sind, liegt es nahe, anzunehmen, daß beide Bestimmungen aufeinander bezogen sind, dem Arbeitgeber also die Kündigung ermöglicht werden soll, wenn eine Versetzung des Angestellten mangels dessen Zustimmung ausgeschlossen ist. Insoweit ist es sicher zutreffend, wenn die Beklagte darauf hinweist, daß es Sinn und Zweck des § 11 TV Ang Ausland sei, einen Ausgleich für die bei den Ortskräften anzutreffende personelle Unbeweglichkeit zu schaffen. Entgegen ihrer Ansicht ergibt sich daraus jedoch kein entscheidender Hinweis für die Auslegung des Begriffes der wesentlichen Einschränkung des Dienstbetriebes. Insbesondere kann sie daraus nicht ableiten, daß jeder Rückgang des Umfanges der Dienstaufgaben, der einen Stellenüberhang bewirkt, bereits als wesentliche Einschränkung des Dienstbetriebes anzusehen ist. Wäre dies richtig, so würde in allen Fällen, in denen aus betriebsbedingten



Gründen ordentlich, d.h. unter Einhaltung der geltenden Kündigungsfrist, gekündigt werden könnte, zugleich auch eine fristlose Kündigung nach § 11 TV Ang Ausland möglich sein. Es ist nicht ersichtlich, daß die Tarifvertragsparteien mit der Vorschrift des § 11 TV Ang Ausland eine derartige Regelung - entsprechend § 1 Abs. 2 KSchG - gewollt haben (vgl. die Ausführungen oben unter III. 2.).

Es ist daher davon auszugehen, daß die Tarifparteien bei der Vereinbarung des § 11 TV Ang Ausland nur besondere, außergewöhnliche Verhältnisse im Auge hatten, aufgrund derer sie es für angezeigt gehalten haben, eine fristlose Kündigungsmöglichkeit zu schaffen. Solche Situationen, in denen eine vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit den Ortskräften sinnvoll oder zweckmäßig erscheint, sind denkbar, wenn aufgrund plötzlicher, nicht einseitig steuerbarer außenpolitischer Veränderungen zu entscheiden ist, Auslandsvertretungen zu schließen, ihnen bestimmte Aufgaben zu entziehen oder ganze Aufgabenbereiche drastisch einzuschränken. Wenn also der Sinn und Zweck des § 11 TV Ang Ausland darin besteht, derartigen sich aus der außenpolitischen Entwicklung ergebenden Unvorhersehbarkeiten in personeller Hinsicht Rechnung tragen zu können, so ergibt sich daraus, daß jedenfalls der Fall des Personalabbaus bei einem Stellenüberhang oder bei einem Arbeitsmangel in einer Auslandsvertretung durch die Tarifbestimmung nicht erfaßt ist. In einem solchen Falle bedarf es keiner vorzeitigen Lösbarkeit der Arbeitsverhältnisse. Um den Personalbestand einer rückläufigen Geschäftsbelastung anpassen zu können, ist das Mittel der betriebsbedingten Kündigung ausreichend. Auch in Anbetracht der Besonderheiten des Auswärtigen Dienstes besteht hier kein vernünftiger Grund, auf die Einhaltung der Kündigungsfrist zu verzichten und eine Kündigung mit sofortiger Wirkung als zweckmäßig anzusehen.

Die Ansicht der Beklagten, der Begriff der wesentlichen Einschränkung des Dienstbetriebes sei gleichbedeutend mit dem



Wegfall eines Arbeitsplatzes aus betriebsbedingten Gründen, läßt sich auch nicht darauf stützen, daß mit § 11 TV Ang Ausland die Tarifvertragsparteien eine den Notwendigkeiten des Auswärtigen Dienstes Rechnung tragende Kündigungsmöglichkeit gerade gegenüber den sog. unkündbaren Angestellten, bei denen eine Kündigung aus betriebsbedingten Gründen ausgeschlossen ist, hätten schaffen wollen. Abgesehen von den Ausführungen oben zu III. 2. ist darauf hinzuweisen, daß die Arbeitsverhältnisse der im Sinne des § 53 Abs. 3 BAT unkündbaren Angestellten zwar von § 11 TV Ang Ausland erfaßt werden. Diese Tarifnorm ist aber ihrem Regelungsinhalt nach nicht allein auf diesen Arbeitnehmerkreis zugeschnitten. Das folgt schon daraus, daß die Bestimmung eine Abfindungszahlung auch für Angestellte vorsieht, die noch nicht länger als 15 Jahre bei der Beklagten beschäftigt sind. Gilt aber § 11 TV Ang Ausland für alle Angestellten, so kann die Beklagte daraus nichts für ihre Ansicht ableiten, die Tarifnorm sei gerade mit Rücksicht auf die unkündbaren Ortskräfte geschaffen worden. Die Tarifbestimmung kann daher auch nicht in dem Sinne ausgelegt werden, daß durch sie die nach § 53 Abs. 3 BAT ausgeschlossene ordentliche Kündigung wegen dringender betrieblicher Erfordernisse im Ergebnis wieder ermöglicht werde.

IV. Die von der Beklagten erstmals in der Revisionsverhandlung erwähnte Möglichkeit, die fristlose Kündigung nach § 11 TV Ang Ausland in eine fristgemäße Kündigung umzudeuten, die gemäß § 1 KSchG sozial gerechtfertigt sei, scheitert bereits daran, daß die Beklagte in den Vorinstanzen keine Tatsachen vorgetragen hat, aus denen hätte geschlossen werden können, eine derartige Umdeutung würde unter den gegebenen Umständen dem mutmaßlichen Willen der Beklagten entsprochen haben und der Klägerin sei dies erkennbar geworden (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 13 KSchG 1969 und AP Nr. 10 zu § 626 BGB Druckkündigung; ebenso Urteil des Senats vom 12. August 1976 - 2 AZR 311/75 - [demnächst] AP Nr. 10 zu § 102 BetrVG 1972).

V. Das Landesarbeitsgericht hat den von der Beklagten in der Berufungsinstanz gestellten Auflösungsantrag zu Recht zurückgewiesen.



Fraglich ist bereits, ob die Beklagte im Streitfall die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 9 KSchG überhaupt verlangen kann. Nach der überwiegend im Schrifttum vertretenen Ansicht besteht für den Arbeitgeber die Lösungsmöglichkeit nach § 9 KSchG nur, wenn die Kündigung sozialwidrig, nicht aber in den Fällen, in denen sie aus anderen Gründen bereits rechtsunwirksam ist (vgl. Hueck, aaO, § 9 Anm. 14 mit weiteren Nachweisen).

Unabhängig davon hat die Beklagte aber auch die Voraussetzungen für eine gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht schlüssig dargelegt. Gründe, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen den Parteien nicht erwarten lassen, sind solche, die das Verhalten des Arbeitnehmers oder seine Tätigkeit betreffen. Zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses berechtigen dagegen nicht schon wirtschaftliche oder betriebliche Umstände, die Anlaß für eine Kündigung aus betriebsbedingten Gründen bieten können (vgl. BAG AP Nr. 6 zu § 3 KSchG; AP Nr. 2 zu § 7 KSchG; Hueck, aaO, § 9 Anm. 19; Neumann, AR-Blattei "Kündigungsschutz VI" zu C II).

Auf solche Gründe hat die Beklagte jedoch in erster Linie ihren Auflösungsantrag gestützt. Sie hat vorgetragen, daß eine Weiterbeschäftigung der Klägerin nicht zumutbar sei, weil ein ausreichender Arbeitsanfall nicht vorhanden sei. Soweit sie daneben weiter angeführt hat, wegen der gerichtlichen Auseinandersetzung über die Kündigung sei eine den Betriebszwecken dienliche Zusammenarbeit nicht mehr zu erwarten, hat das Landesarbeitsgericht zutreffend darauf hingewiesen, daß bei der sachlichen Prozeßführung der Klägerin das persönliche Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien nicht berührt sein könne.

gez.: Dr. Gröninger Hillebrecht Roeper

Kerrmann Dr. Kammann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)