

Aktenzeichen: 7 ABR 23/89

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Beschluß vom 11. Juli 1990
- 7 ABR 23/89 -

I. Arbeitsgericht
Krefeld

Beschluß vom 21. September
1988
- 1 BV 21/88 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Beschluß vom 13. Januar 1989
- 10 TaBV 187/88 -

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



Entscheidungsstichwort:

Vertretung des Dienststellenleiters bei NATO-Truppen

Gesetz: UP Abs. 3; ZA-NTS Art. 56 Abs. 9; BPersVG §§ 7, 69, 72;
ArbGG § 92 Abs. 2 Satz 1, § 74 Abs. 1; ZPO § 556 analog

Leitsatz:

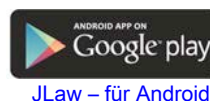
Der Kommandant einer NATO-Truppeneinheit kann sich als Dienststellenleiter in personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahren von Anfang an gemäß Abs. 3 des Unterzeichnungsprotokolls (UP) zu Art. 56 Abs. 9 des Zusatzabkommens zum NATO-Truppenstatut (ZA-NTS) vertreten lassen.

Hinweise des Senats:

1. Zur Frage der Vertretung durch den Civil Labour Supervisor bei britischen Stationierungstruppen gegenüber der Betriebsvertretung.
2. Zulässigkeit der Anschlußrechtsbeschwerde.



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



7 ABR 23/89

10 TaBV 187/88 Düsseldorf

Verkündet am
11. Juli 1990

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

unter Beteiligung

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In dem Beschlußverfahren

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 11. Juli 1990 durch den Richter Dr. Steckhan als Vorsitzenden, die Richter Schliemann und Professor Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Nehring und Kordus für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde der Betriebsvertretung gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 13. Januar 1989 - 10 TaBV 187/88 - wird zurückgewiesen.

Auf die Rechtsbeschwerde der Dienststelle wird der bezeichnete Beschluß des Landesarbeitsgerichts aufgehoben, soweit er dem Antrag der Betriebsvertretung stattgegeben hat. Insoweit wird der Rechtsstreit zur erneuten Anhörung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

G r ü n d e :

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob der Civil Labour Supervisor anstelle des Kommandanten für die beteiligte militärische Einheit Mitwirkungsverfahren nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) einleiten darf.

Die beteiligte Einheit gehört zu den britischen NATO-Truppen und ist wie folgt organisiert: An ihrer Spitze steht der "Station Commander". Sein Stellvertreter ist der "Officer Commanding Administrative Wing" (OC-Admin). Ihm untersteht der "Officer Commanding Personnel Management Squadron" (OCPMS), der für die Personalverwaltung der britischen Militärpersonen und deren ziviles Gefolge zuständig ist. Für die Personalverwaltung der zivilen Beschäftigten der Einheit ist ihr "Civil Labour Supervisor" zu-



ständig. In den "Civil Admin Instructions", einer Dienstvorschrift der Truppe, heißt es zur Aufgabe des Civil Labour Supervisors:

"Wenn es die Anzahl der Beschäftigten erfordert, wird die tägliche Verwaltung der zivilen Arbeitskräfte einem Personalleiter übertragen, der ein deutscher Zivilbeschäftigter im Offiziersrang ist. Er ist dem Stations- oder Einheitskommandeur für alle Belange, die Zivilbeschäftigte angehen, verantwortlich und sollte zu Rate gezogen werden, um sicher zu gehen, daß örtliche Anordnungen (einschließlich der Anordnungen der Abteilungen) nicht gegen diese Anordnungen oder deutsche Gesetze und Gebräuche verstoßen."

Am 17. Mai 1988 schrieb der Station Commander an die Betriebsvertretung:

"Verhandlungen mit der örtlichen Betriebsvertretung

Ich teile Ihnen mit, daß die Inhaber der unten aufgeführten Stellen bevollmächtigt sind, in meinem Namen mit Ihnen zu verhandeln gemäß Abs. 3 des Unterzeichnungsprotokolls zu Artikel 56 (9) des Zusatzabkommens zum NATO-Truppenstatut:

- a. Civil Labour Supervisor, oder in seiner Abwesenheit
- b. Officer Commanding Personnel Management Squadron, oder in seiner Abwesenheit
- c. Officer Commanding Administrative Wing.

....."

Abs. 3 des genannten Unterzeichnungsprotokolls (UP) lautet:

"Der Dienststellenleiter kann sich bei Besprechungen mit der Betriebsvertretung durch eine Person vertreten lassen, die in der Leitung der Dienststelle verantwortlich tätig und zur Verhandlung mit der Betriebsvertretung in dem gleichen Umfange wie der Dienststellenleiter bevollmächtigt ist."



Die Einheit beantragte mit ihrem weiteren Schreiben vom 17. Mai 1988 die Zustimmung der Betriebsvertretung zu einem Schichtplan der Heizer für den Monat Juni 1988, mit einem Schreiben vom 26. Mai 1988 die Zustimmung zur Höhergruppierung des Herrn K und mit einem weiteren Schreiben vom 26. Mai 1988 die Zustimmung zum Schichtplan der Feuerwehr für die Zeit vom 1. Juli bis 30. September 1988. Diese drei Schreiben hat der Civil Labour Supervisor unterzeichnet. Am 30. Mai 1988 erwiderte die Betriebsvertretung, sie sehe sich außerstande, zu den Anträgen eine Stellungnahme abzugeben, da die Maßnahmen nicht ordnungsgemäß von dem Dienststellenleiter eingeleitet worden seien. Nachdem die Beteiligten keine Einigung erzielen konnten, führte die Einheit die Maßnahmen durch. Die Schichtpläne sind durch Zeitablauf erledigt, die Höhergruppierung ist vorgenommen worden.

Die Betriebsvertretung hat am 12. Juli 1988 das vorliegende Beschlußverfahren eingeleitet. Sie meint, für den konkreten Feststellungsantrag, daß die Durchführung der einzelnen Maßnahmen ihre Mitwirkungsrechte verletzt habe, bestehe noch das nötige Feststellungsinteresse, und hat geltend gemacht: Vergleichbare Sachverhalte wie in der Vergangenheit könnten und würden sich in Zukunft wiederholen. Der Civil Labour Supervisor werde auch künftig anstelle des Dienststellenleiters Mitwirkungsverfahren einleiten. Das sei unzulässig. Ein Mitwirkungsverfahren werde nur dann ordnungsgemäß durchgeführt, wenn es von dem Dienststellenleiter oder von seinem ständigen Vertreter i. S. von § 7 Satz 2 BPersVG eingeleitet werde. Der Civil Labour Supervisor sei nach der Organisation der Dienststelle nicht der ständige Vertreter des Dienststellenleiters im Sinne des § 7 Satz 2 BPersVG.



Die Vertretungsbefugnis des Civil Labour Supervisors könne nicht dem Absatz 3 des Unterzeichnungsprotokolls (UP) zu Artikel 56 Abs. 9 des Zusatzabkommens zum NATO-Tuppenstatut (ZA-NTS) entnommen werden. Hiernach dürfe sich der Dienststellenleiter bei Besprechungen vertreten lassen. Unter "Besprechungen" (Abs. 3 UP) seien, wie auch die Wortwahl im englischen und französischen Text des Absatzes 3 UP ("discussions", "pourparlers") deutlich zum Ausdruck bringe, nur mündliche Besprechungen zu verstehen, hierunter falle die (schriftliche) Einleitung von Mitwirkungsverfahren aber nicht. Darüber hinaus sei der Civil Labour Supervisor weder - wie Abs. 3 UP voraussetze - in der Leitung der Dienststelle verantwortlich tätig noch im gleichen Umfang wie der Dienststellenleiter bevollmächtigt. Aus den "Civil Admin Instructions" ergebe sich, daß dem Civil Labour Supervisor lediglich die Geschäfte der täglichen Verwaltung übertragen worden seien und er den Dienststellenleiter beraten solle. In der Vergangenheit habe sich gezeigt, daß der Civil Labour Supervisor zu Entscheidungen, die über die Routine hinausgehen, ohne Rücksprache mit der Dienststellenleitung nicht befugt sei, da er in solchen Angelegenheiten immer Rücksprache genommen habe.

Die Betriebsvertretung hat im zweiten Rechtszug beantragt,

- 1) festzustellen, daß die Dienststelle Mitwirkungsrechte der Betriebsvertretung verletzte, indem sie den Schichtplan der Heizer vom 1. Juni bis 30. Juni 1988, die Höhergruppierung von Herrn Matthäus K und den Schichtplan der Feuerwehr vom 1. Juli 1988 bis 30. September 1988 durchführte;
- 2) festzustellen, daß das Mitwirkungsverfahren nach dem BPersVG grundsätzlich von dem Dienststellenleiter einzuleiten ist, im Verhinderungsfall von



- 6 -

dessen ständigen Vertreter, nicht jedoch durch den Civil Labour Supervisor.

Die Dienststelle hat beantragt,
die Anträge abzuweisen.

Sie meint, für den Antrag zu 1) fehle es bereits am Rechtsschutzinteresse, da die dort angegebenen Einzelmaßnahmen abgeschlossen seien, und hat entgegnet:

Gemäß § 7 BPersVG könne im Verhinderungsfall ein ständiger Vertreter für den Dienststellenleiter handeln. Wer ständiger Vertreter sei, ergebe sich aus der Geschäftsverteilung. Die Geschäftsverteilung der Dienststelle besage ausdrücklich, daß für die Betriebsvertretungs-Tätigkeit der Civil Labour Supervisor ständiger Vertreter des Dienststellenleiters sei. Während der Dienststellenleiter, der OC-Admin und der OCPMS in regelmäßigen, kurzen Abständen versetzt würden, in der Regel die deutsche Sprache nicht beherrschten und über das deutsche Arbeitsrecht und Personalvertretungsrecht nicht geschult seien, verbleibe der Civil Labour Supervisor in der Regel 15 bis 20 Jahre in derselben Dienststelle und besitze die fachliche Kompetenz im Bereich des Arbeits- und Personalrechts. Der Dienststellenleiter könne sich zudem gemäß Abs. 3 UP bei Besprechungen mit der Betriebsvertretung vertreten lassen. Absatz 3 UP sei eine auf den Bedarf der Alliierten Streitkräfte in der Bundesrepublik Deutschland zugeschnittene Sondernorm, die die Möglichkeit einer Vertretung erweitere. An der verantwortlichen Tätigkeit des Civil Labour Supervisors in der Leitung der Dienststelle könne kein Zweifel bestehen. Er schließe Arbeitsverträge ab, spreche Entlas-

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



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



- 7 -

sungen aus und habe eine mit einem obersten Personalchef eines Industriebetriebes vergleichbare Stellung. Gemäß der ihm erteilten Vollmacht vom 17. Mai 1988 sei er im gleichen Umfang wie der Dienststellenleiter zu Verhandlungen mit der Betriebsvertretung befugt.

§ 7 BPersVG werde auch nach Ansicht des Auswärtigen Amtes in vollem Umfang durch die Regelung des Abs. 3 UP ersetzt. Der Begriff "Besprechungen" in Abs. 3 UP umfasse nicht nur mündliche Besprechungen. Die sowohl im deutschen als auch im englischen Text vorgenommene Differenzierung zwischen "Besprechung" und "Verhandlung" bzw. "discussion" und "negotiation" zeige, daß der Begriff Besprechung/discussion die gesamte Vertretungstätigkeit für eine Dienststelle abdecke. Diesem Vertretungssystem entspreche seit 1955 die ständige Handhabung der Dienststelle. Der Begriff Besprechung sei dahin verstanden und praktiziert worden, daß er alle mündlichen und schriftlichen Kontakte mit der Betriebsvertretung umfasse. Dementsprechend habe der Civil Labour Supervisor seit Mai 1982 insgesamt 1091 derartige Fälle so behandelt, wie sie nunmehr in den drei in dem Antrag zu 1) genannten Fällen beanstandet würden.

Das Arbeitsgericht hat den bei ihm allein gestellten Antrag zu 1) mangels Feststellungsinteresses als unzulässig zurückgewiesen. Auf die Beschwerde der Betriebsvertretung hat das Landesarbeitsgericht den Antrag zu 1) ebenfalls zurückgewiesen und dem Antrag zu 2) stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht für beide Beteiligten zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt die



Dienststelle die Zurückweisung auch des Antrages zu 2). Die Betriebsvertretung beantragt, die Rechtsbeschwerde der Dienststelle zurückzuweisen. Sie verfolgt mit ihrer unselbständigen Anschlußrechtsbeschwerde den Antrag zu 1) weiter. Die Dienststelle beantragt, die Anschlußrechtsbeschwerde der Betriebsvertretung zurückzuweisen.

B. Die Rechtsbeschwerde der Betriebsvertretung ist zulässig, aber unbegründet.

I. Sie ist nicht bereits deswegen unzulässig, weil sie nicht innerhalb der einmonatigen Rechtsbeschwerdefrist (§ 92 Abs. 2 Satz 1, § 74 Abs. 1 ArbGG) eingelegt worden ist. Vielmehr ist die Rechtsbeschwerde als unselbständige Anschlußrechtsbeschwerde entsprechend § 556 ZPO statthaft. Nach der älteren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auf der Grundlage des Arbeitsgerichtsgesetzes 1953 war eine unselbständige Anschlußrechtsbeschwerde im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren nicht statthaft (vgl. BAG Beschluß vom 15. Mai 1957 - 1 ABR 8/55 - AP Nr. 5 zu § 56 BetrVG); dementsprechend wurde auch die unselbständige Anschlußbeschwerde für unstatthaft erachtet (BAG Beschluß vom 27. Mai 1960 - 1 ABR 10/59 - AP Nr. 3 zu § 89 ArbGG 1953; Beschluß vom 6. November 1973 - 1 ABR 15/73 - AP Nr. 8 zu § 89 ArbGG 1953). Diese Rechtsprechung hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts im Anschluß an die Rechtsprechung des Sechsten Senats des Bundesarbeitsgerichts zur Statthaftigkeit der Anschlußbeschwerde im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren aufgrund des Arbeitsgerichtsgesetzes 1979 (BAGE 55, 202 = AP Nr. 3 zu § 87 ArbGG



1979) und an seinen Beschluß vom 12. Januar 1988 (1 ABR 54/86 - AP Nr. 8 zu § 81 ArbGG 1979) aufgegeben und unter entsprechender Anwendung der Vorschriften über die Anschlußrevision (§ 556 ZPO) im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren die unselbständige Anschlußrechtsbeschwerde für statthaft erachtet (BAGE 60, 311, 316 = AP Nr. 5 zu § 92 ArbGG 1979, zu B I 1 b der Gründe). Dem schließt sich der erkennende Senat an. Auch die sonstigen Voraussetzungen für die Zulässigkeit der hiernach statthaften unselbständigen Anschlußrechtsbeschwerde der Betriebsvertretung sind gewahrt.

II. Indessen ist die Rechtsbeschwerde der Betriebsvertretung nicht begründet. Mit ihr verfolgt sie den in beiden Vorinstanzen als unzulässig zurückgewiesenen Antrag zu 1) weiter festzustellen, daß die Dienststelle Mitwirkungsrechte der Betriebsvertretung verletze, indem sie den Schichtplan der Heizer vom 1. Juni bis 30. Juni 1988, die Höhergruppierung von Herrn Matthäus K und den Schichtplan der Feuerwehr vom 1. Juli 1988 bis 30. September 1988 durchführte. Diesen Antrag haben die Vorinstanzen zu Recht als unzulässig zurückgewiesen.

1. Die Sachentscheidung über einen Feststellungsantrag setzt im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren in jeder Lage des Verfahrens entsprechend § 256 Abs. 1 ZPO das notwendige Feststellungsinteresse voraus. Fehlt es an seinem solchen Interesse, so ist der Antrag als unzulässig zurückzuweisen (vgl. statt vieler: BAGE 51, 29, 33 = AP Nr. 31 zu § 5 BetrVG 1972, zu C 4 der Gründe). Wird lediglich die Feststellung begehrt, bereits abgeschlos-



sene Maßnahmen seien unwirksam oder hätten ein Mitbestimmungsrecht verletzt oder an ihnen habe ein Mitbestimmungsrecht bestanden, so ist ein Feststellungsinteresse nicht mehr vorhanden, wenn diese bereits abgeschlossene Maßnahme im Zeitpunkt der Entscheidung für die Rechtsbeziehungen der Beteiligten keine rechtlichen Wirkungen mehr entfaltet (vgl. statt vieler: BAGE 39, 259, 264 = AP Nr. 5 zu § 83 ArbGG 1979, zu III 1 der Gründe).

2. Gemessen hieran haben die Vorinstanzen den vorstehend wiedergegebenen Antrag zu 1) zu Recht als unzulässig zurückgewiesen. Mit der Durchführung der beantragten Höhergruppierung sowie der zeitlich begrenzten Schichtpläne für die Heizer und die Feuerwehr sind diese Maßnahmen derart erledigt, daß sie unter den Beteiligten des vorliegenden Beschlußverfahrens keine rechtlichen Wirkungen mehr entfalten. Die dahinterstehende rechtliche Streitfrage nach der Vertretungsbefugnis des Civil Labour Supervisors im personalvertretungsrechtlichen Mitwirkungsverfahren ist zwar nach wie vor für die Beteiligten von aktueller Bedeutung. Ihre Klärung setzt jedoch einen hierauf gerichteten gesonderten Antrag voraus, mit dem die vom erledigten Einzelfall losgelöste Streitfrage mit bindender Wirkung unter den Beteiligten geklärt werden könnte. Nur ein Antrag, der die Streitfrage selbst bezeichnet und sie damit zum Streitgegenstand des Beschlußverfahrens erhebt, ermöglicht eine der Rechtskraft fähige und die Beteiligten deshalb auch für künftige, gleichgelagerte Fälle bindende Entscheidung der Streitfrage. Werden dagegen – wie hier mit dem Antrag zu 1) – nur bestimmte Einzelfälle, für deren Lösung es auf die umstrittene Rechtsfrage gegebenenfalls ankommen kann, zur Entscheidung



gestellt, so kann das Gericht nur in den Gründen seiner Entscheidung und damit ohne Rechtskraftwirkung für die Beteiligten zu der umstrittenen Frage Stellung nehmen. Das aber wäre, weil sich der zunächst strittige Einzelfall erledigt hat, nichts anderes als ein Rechtsgutachten. Zur Erstattung von Rechtsgutachten sind die Gerichte im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren nicht berufen (vgl. BAGE 39, 259, 264 = AP Nr. 5 zu § 83 ArbGG 1979, zu III 1 der Gründe; BAG Beschluß vom 7. Dezember 1988 - 7 ABR 7/88 -, n. v., unter B I 1 der Gründe, m. w. N.).

3. Die nach wie vor strittige Frage der Vertretungsbefugnis des Civil Labour Supervisors in personalvertretungsrechtlichen Mitwirkungsverfahren ist dagegen - vom Einzelfall losgelöst - Gegenstand des weiteren insgesamt zulässigen Antrags zu 2) der Betriebsvertretung.

C. Die Rechtsbeschwerde der beteiligten Einheit ist dagegen statthaft und begründet. Sie hat die Aufhebung des Beschlusses des Landesarbeitsgerichts insoweit zur Folge, als es dem Antrag zu 2) stattgegeben und dementsprechend festgestellt hat, "daß das Mitwirkungsverfahren nach Art. 56 Abs. 9 ZA-NTS i. V. m. Abs. 1, 6, 3 UP, § 7 BPersVG von dem Dienststellenleiter der Antragsgegnerin einzuleiten ist, im Verhinderungsfall von dessen ständigem Vertreter, nicht jedoch durch den Civil Labour Supervisor". Das Landesarbeitsgericht hat diesem Antrag aus rechtlich unzutreffenden Erwägungen stattgegeben. Seine bisherigen tatsächlichen Feststellungen lassen nicht erkennen, ob der Antrag begründet ist oder nicht.



I. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner Entscheidung im wesentlichen ausgeführt, nach Abs. 3 UP dürfe sich der Dienststellenleiter zwar bei Besprechungen, nicht aber bei der davon zu unterscheidenden "Einleitung" personalvertretungsrechtlicher Mitwirkungsverfahren vertreten lassen. Die Vertretungsbefugnis für den Civil Labour Supervisor ergebe sich auch nicht aus § 7 Satz 2 BPersVG. Er sei nicht "ständiger Vertreter" des Dienststellenleiters. Überdies solle er den Dienststellenleiter gemäß Abs. 3 UP nicht nur, wie in § 7 Satz 2 BPersVG vorgesehen, im Verhinderungsfall vertreten, sondern auch dann, wenn kein solcher Verhinderungsfall vorliege. Auch dies sei durch § 7 BPersVG nicht gedeckt. Aus der vom Dienststellenleiter erteilten Verhandlungsvollmacht ergebe sich ebenfalls keine Befugnis für den Civil Labour Supervisor, den Dienststellenleiter auch bei der Einleitung von personalvertretungsrechtlichen Mitwirkungsverfahren zu vertreten.

II. Dem vermag sich der Senat nicht anzuschließen. Vielmehr kann sich der Kommandant einer NATO-Truppeneinheit als Dienststellenleiter auch bei der Einleitung personalvertretungsrechtlicher Beteiligungsverfahren gemäß Abs. 3 des Unterzeichnungsprotokolls (UP) zu Art. 56 Abs. 9 des Zusatzabkommens zum NATO-Truppenstatut (ZA-NTS) vertreten lassen. Dies hat das Landesarbeitsgericht verkannt.

1. Nach Art. 56 Abs. 9 ZA-NTS gelten die für die zivilen Bediensteten bei der Bundeswehr maßgebenden Vorschriften des deutschen Rechts über die Personalvertretung für die Betriebsver-



vertretung der zivilen Arbeitskräfte bei einer Truppe und einem zivilen Gefolge, soweit in dem auf diesen Artikel bezug nehmenden Abschnitt des Unterzeichnungsprotokolls nicht etwas anderes bestimmt ist. In Abs. 3 des UP zu Art. 56 Abs. 9 ZA-NTS in der seit 1. April 1974 anzuwendenden Fassung heißt es: "Der Dienststellenleiter kann sich bei Besprechungen mit der Betriebsvertretung durch eine Person vertreten lassen, die in der Leitung der Dienststelle verantwortlich tätig und zur Verhandlung mit der Betriebsvertretung in dem gleichen Umfange wie der Dienststellenleiter bevollmächtigt ist."

a) Damit trifft das Unterzeichnungsprotokoll eine unter anderem von den Bestimmungen der §§ 69, 70, 72 Abs. 1 in Verb. mit § 7 Satz 1 und 2 BPersVG abweichende Regelung zur Vertretung des Dienststellenleiters in personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahren. Mitbestimmungsverfahren sind nach § 69 BPersVG vom Dienststellenleiter durchzuführen, er hat den Personalrat zu unterrichten und dessen Zustimmung einzuholen (§ 69 Abs. 2 BPersVG); entsprechende Anträge des Personalrats sind an den Dienststellenleiter zu richten (§ 70 BPersVG). Für Mitwirkungsverfahren bestimmt § 72 Abs. 1 BPersVG, daß die beabsichtigte Maßnahme vor der Durchführung mit dem Ziel einer Verständigung rechtzeitig und eingehend mit dem Personalrat zu erörtern ist. Gemäß § 7 Satz 1 BPersVG handelt für die Dienststelle deren Leiter. Er kann sich bei Verhinderung durch seinen ständigen Vertreter vertreten lassen (§ 7 Satz 2 BPersVG).



Hiervon weicht die Bestimmung in Abs. 3 UP in zweierlei Hinsicht ab: Zum einem setzt die Vertretung des Dienststellenleiters nach dieser Bestimmung nicht voraus, daß er verhindert ist. Zum anderen ist nicht erforderlich, daß derjenige, der den Dienststellenleiter vertreten darf, ständiger Vertreter im Sinne von § 7 Satz 2 BPersVG ist, er muß aber "in der Leitung der Dienststelle verantwortlich tätig und zur Verhandlung mit der Betriebsvertretung im gleichen Umfang wie der Dienststellenleiter bevollmächtigt" sein.

b) In der Sache ist die Vertretung des Dienststellenleiters einer NATO-Truppeneinheit nach Abs. 3 UP entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts nicht derart beschränkt, daß sie nur für nachfolgende Besprechungen, nicht aber für die "Einleitung" personalvertretungsrechtlicher Mitwirkungsverfahren statthaft wäre. Vielmehr umfaßt Abs. 3 UP die Vertretung in personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahren insgesamt und damit auch insoweit, als es um die "Einleitung" solcher Mitwirkungsverfahren geht. Auch wenn mit der Einleitung des personalvertretungsrechtlichen Mitwirkungsverfahrens der Gegenstand, der mit der Betriebsvertretung erörtert werden soll, zu bestimmen ist, darf sich der Dienststellenleiter einer NATO-Truppeneinheit gemäß Abs. 3 UP in solchen Verfahren von Anfang an vertreten lassen.

c) Dies ergibt die Auslegung der im Wortlaut nicht eindeutigen Bestimmung des Absatzes 3 UP unter Berücksichtigung von Sinn und Zweck und der Entstehungsgeschichte der personalvertretungsrechtlichen Verfahrensregelungen für die zivilen Arbeitskräfte bei einer Truppe und bei deren zivilem Gefolge.



aa) Sinn und Zweck der vom innerstaatlichen Recht abweichenden Regelung in Absatz 3 UP liegen darin, im beiderseitigen Interesse eine sach- und fachgerechte Durchführung der personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsverfahren auf der Seite der jeweiligen Einheit der NATO-Stationierungstreitkraft dadurch zu ermöglichen, daß anstelle des jeweiligen Kommandanten als Dienststellenleiter auf dessen Wunsch weitgehend eine andere Person vertretungsweise tätig werden darf. An der Spitze der Einheiten der NATO-Stationierungstreitkräfte stehen in aller Regel Kommandanten, denen das Kommando für einen relativ kurzen Zeitraum (häufig zwei oder drei Jahre) übertragen wird, und die als Ausländer häufig weder der deutschen Sprache so hinreichend mächtig sind, daß sie ohne Dolmetscher mit der Betriebsvertretung reden oder schriftlich verkehren können, noch hinreichende Kenntnisse des deutschen Arbeits- und Personalvertretungsrechts besitzen. Dies legte es für die Parteien des ZA-NTS und des UP nahe, den Kommandanten Möglichkeiten zu eröffnen, sich insoweit gegenüber den Betriebsvertretungen durch dritte Personen vertreten zu lassen, die entsprechende Sprach-, Sach- und Fachkenntnisse besitzen. Hierzu bedurfte es vom innerstaatlichen Recht abweichender Regelungen.

Die Bestimmung des § 7 Satz 2 BPersVG (bzw. zuvor des § 7 Satz 2 PersVG 1955) eröffnet eine solche Möglichkeit nicht. Nach ihr ist gerade die Vertretung des Dienststellenleiters nur "bei seiner Verhinderung" und dies auch nur durch seinen "ständigen Vertreter" statthaft. Einen ständigen Vertreter, wie er bei dem vom Personalvertretungsgesetz vorausgesetzten normalen Aufbau



deutscher Behörden regelmäßig zu finden ist (vgl. BVerwG Beschluß vom 26. August 1987 - 6 P 11.86 - PersV 1988, 488), muß es bei den ausländischen Stationierungsstreitkräften grundsätzlich nicht geben. Wenn es ihn überhaupt gibt, ist er in der Regel wiederum ein Offizier des Entsendestaates. Die bloße Möglichkeit zur Vertretung des Dienststellenleiters nur im Verhinderungsfall würde die skizzierten Verständigungsschwierigkeiten weitgehend auch nicht beheben, denn ein Verhinderungsfall ist nicht immer gegeben. Die Sach- und Fachkenntnisse und die wegen der Sprachkenntnisse leichteren Möglichkeiten der Verständigung durch einen kompetenten Dritten als Vertreter des Dienststellenleiters wären höchstens dann nutzbar, wenn ein Verhinderungsfall vorliegt.

Sinn und Zweck des Absatzes 3 UP widerspricht es daher, diese bewußt erweiterte Vertretungsmöglichkeit in der Sache auf den Teil von Beteiligungsverfahren i. S. des BPersVG zu beschränken, der ihrer Einleitung folgt. So eingeschränkt haben auch die Vertragsparteien des UP diese Regelung nicht verstanden. Vielmehr haben sie eine das ganze personalvertretungsrechtliche Beteiligungsverfahren und damit auch dessen Einleitung umfassende Vertretungsmöglichkeit im Rahmen des Absatzes 3 UP geregelt, um die sach- und fachgerechte Beteiligung der Betriebsvertretung in hinreichender Zeit mit tragbarem Aufwand zu ermöglichen, wenn der jeweilige Kommandant sich hierzu allein nicht in der Lage sieht. Korrespondierend hierzu muß der Vertreter innerhalb der Dienststelle Aufgaben und Kompetenzen gegenüber der Betriebsvertretung ähnlich dem Dienststellenleiter besitzen.



bb) Dem jeweiligen Umfang der personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsrechte im Laufe der Entwicklung des Personalvertretungsrechts bei den NATO-Stationierungstruppen entspricht auch die jeweilige Fassung der Vertretungsregelung. Solange nur Mitwirkungsrechte vorgesehen waren, genügte die Tätigkeit des Vertreters in der Leitung der Dienststelle. Mit der Einführung echter Mitbestimmungsrechte werden auch Anforderungen an seine Verhandlungsvollmacht gestellt. Auch dies spricht dafür, daß Absatz 3 UP die Vertretung des Dienststellenleiters in jedem Stadium der personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahren, also auch bei deren Einleitung, ermöglichen soll.

In der ursprünglichen Fassung des Unterzeichnungsprotokolls zu Art. 56 Abs. 9 ZA-NTS vom 3. August 1959 war lediglich ein personalvertretungsrechtliches Mitwirkungsverfahren im Sinne der damaligen Vorschrift des § 61 PersVG 1955 vorgesehen. Das Unterzeichnungsprotokoll bestimmte damals, daß in den Fällen, in denen das Gesetz Mitbestimmungsrechte vorsieht, nicht das Mitbestimmungsverfahren, sondern nur das Mitwirkungsverfahren Anwendung findet und Dienstvereinbarungen nur aufgrund freiwilliger Einigung beschlossen werden können, soweit sie nach dem Gesetz zulässig sind und der Dienststellenleiter zu ihrem Abschluß befugt ist (Abs. 6, 7 des UP zu Art. 56 Abs. 9 ZA-NTS - BGBI. II 1961, 1183, 1334). In dieser Fassung bestimmte das Unterzeichnungsprotokoll in Abs. 3, der Dienststellenleiter könne sich bei Besprechungen mit der Betriebsvertretung durch eine in der Leitung der Dienststelle verantwortlich tätige Person vertreten lassen. Die weitere Anforderung hinsichtlich der Verhandlungsvollmacht dieser Vertretungsperson war in der damaligen Fassung des UP (aa0) nicht enthalten.



Durch das Abkommen vom 21. Oktober 1971 wurden das ZA-NTS 1959 sowie das UP hierzu geändert und erstmals einzelne Mitbestimmungsrechte eingeführt, nämlich bei der Durchführung der von der betreffenden Truppe vorgesehenen Berufsbildung, der Verwaltung der ausschließlich für die zivilen Arbeitskräfte unterhaltenen Wohlfahrtseinrichtungen, der Festlegung des Beginns und des Endes der täglichen Arbeitszeit und der Pausen, der Zeit und des Ortes der Auszahlung der Arbeitsentgelte und der Aufstellung des Urlaubsplanes; dies alles allerdings unter dem Vorbehalt, daß der Mitbestimmung im Einzelfall nicht zwingende Gründe zur Erfüllung der Verteidigungspflichten der Truppe entgegenstehen (Art. 2 des Abkommens vom 21. Oktober 1971 - BGBI. II 1973, 1022 und 1974, 143, rückwirkend zum 1. April 1974 in Kraft gesetzt durch die Vereinbarung vom 18. Mai 1981 - BGBI. II 1982, 531 und 838). Im Unterschied zu dem bis dahin allein anzuwendenden Mitwirkungsverfahren, das im wesentlichen darin besteht, die geplante Maßnahme mit der Personalvertretung rechtzeitig und umfassend mit dem Ziel der Verständigung zu erörtern, müssen die Dienststellen der ausländischen NATO-Stationierungstruppen seit der Änderung in den aufgezählten Fällen und Grenzen das Mitbestimmungsverfahren nach § 69 BPersVG (vormals: § 62 PersVG 1955) einhalten. Sie müssen dementsprechend auch zum Abschluß zwingender Dienstvereinbarungen bereit sein und es - ebenso wie die Betriebsvertretung - hinnehmen, wenn es nicht zum Abschluß von Dienstvereinbarungen, sondern zu sie ersetzenden Entscheidungen durch Einigungsstellen kommt. Dementsprechend mußte dann aber von einem Vertreter des Dienststellenleiters gefordert werden, in demselben Umfang wie der Dienststellenleiter zum Abschluß auch solcher Dienstvereinbarun-



gen und damit zu entsprechenden Verhandlungen befugt zu sein. Dabei war zudem zu berücksichtigen, daß - gleichermaßen wie im Mitwirkungsverfahren - der Gegenstand des Mitbestimmungsverfahrens von der Dienststelle festzulegen ist, wenn sie eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme plant. Dem wird im UP dadurch Rechnung getragen, daß die Anforderungen an die Person, die den Dienststellenleiter nach Abs. 3 UP vertreten darf, verschärft worden sind. Seit der Änderung dieser Bestimmung genügt es nicht mehr, daß der Vertreter in der Leitung der Dienststelle verantwortlich tätig ist, sondern es ist zudem erforderlich, daß er gleichermaßen wie der Dienststellenleiter zu Verhandlungen mit der Betriebsvertretung befugt ist. Dieses neue Erfordernis wäre sinnlos und überflüssig, wenn sich der Dienststellenleiter durch eine solche Person nur in dem Stadium des Mitbestimmungs- oder Mitwirkungsverfahrens vertreten lassen dürfte, das der Einleitung eines solchen einzelnen Verfahrens folgt. Denn insoweit bedürfte es nicht der Voraussetzung, daß der Vertreter gleichermaßen wie der Dienststellenleiter befugt sein muß, weil der Gegenstand der Beteiligung der Betriebsvertretung dann bereits festgelegt ist, die Dienststelle sich also insoweit entschieden hat.

cc) Dem steht die Wortwahl in der jetzt gültigen Fassung des Absatzes 3 UP nicht entgegen. Dem Wort "Besprechen" und den Ausdrücken der gleichermaßen verbindlichen englischen und französischen Fassung (vgl. zur Verbindlichkeit der Fassungen den letzten Absatz des Abkommens vom 21. Oktober 1971 zur Änderung des ZA-NTS und des UP), nämlich "discussions" und "pourparlers", stehen bei der Beschreibung der Anforderungen an den Vertreter



die Ausdrücke "zur Verhandlung bevollmächtigt" bzw. "authorized to negotiate" bzw. "dispose, pour negocier de la meme habilitation que le chef de service" gegenüber. Dementsprechend ist der Begriff "Besprechungen" weit auszulegen. Er kann ebenso wie die sinngleich gebrauchten Ausdrücke der englischen und französischen Fassung des Abs. 3 des UP nicht dahin verstanden werden, daß hiermit weniger gemeint sei, als durch den Ausdruck "Verhandlung" bzw. den mit gleichem Sinn verwendeten Ausdrücken der englischen und französischen Fassung des Abs. 3 UP gemeint ist. Denn es wäre sinnwidrig, beim Vertreter rechtlich Kompetenzen vorauszusetzen, die er aus rechtlichen Gründen für seine Aufgaben als Vertreter nicht benötigt. Das Erfordernis der Verhandlungsvollmacht ist in Absatz 3 des UP aufgenommen worden, weil die Vertretungsmöglichkeit die personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahren von Anfang bis Ende umfaßt und beim Vertreter aus diesem Grund eine entsprechende Vertretungsmacht erforderlich ist.

d) Die Rechtsansicht des Landesarbeitsgerichts, wonach sich der Dienststellenleiter nach Abs. 3 des UP nur insoweit vertreten lassen kann, als es nicht um die Einleitung personalvertretungsrechtlicher Mitwirkungsverfahren gehe, ist folglich unrichtig. Auf diesem Rechtsfehler beruht der angefochtene Beschluß.

III. Der Senat ist nicht in der Lage, in der Sache selbst zu erkennen, ob der Civil Labour Supervisor der beteiligten Dienststelle die dargestellten Voraussetzungen des Abs. 3 UP erfüllt.



Es fehlen Tatsachenfeststellungen, aus denen folgt, ob der Civil Labour Supervisor - wie in Abs. 3 UP vorausgesetzt - in der Leitung der beteiligten Dienststelle verantwortlich tätig und zur Verhandlung mit der Betriebsvertretung im gleichen Umfang wie der Dienststellenleiter bevollmächtigt ist.

1. Zwar hat sich das Landesarbeitsgericht mit dem Inhalt des Schreibens des Dienststellenleiters an die Betriebsvertretung vom 17. Mai 1988 wie auch mit dem von ihm zitierten Teil der "Civil Admin Instructions" befaßt. Die festgestellten Umstände allein genügen jedoch nicht, um abschließend zu klären, ob die Voraussetzungen des Abs. 3 UP vorliegen. Das Landesarbeitsgericht hat die genannte Dienstvorschrift der Truppe insoweit verkürzt betrachtet, als es nur darauf abgestellt hat, daß der Personalleiter nur zu Rate gezogen werden soll. Dies wird dem Inhalt der Vorschrift nicht gerecht. Nach ihr ist der Personalleiter dem Stations- oder Einheitskommandeur für alle Belange, die Zivilbeschäftigte angehen, verantwortlich. Diese Verantwortlichkeit deutet darauf hin, daß die Voraussetzungen des Abs. 3 des UP vorliegen können. Im Regelfall entspricht der Verantwortlichkeit eine entsprechende Entscheidungsbefugnis.

Dagegen läßt das Schreiben des Dienststellenleiters vom 17. Mai 1988 unklar, ob der Civil Labour Supervisor auch ohne ausdrückliche Bevollmächtigung durch den Dienststellenleiter ansonsten die Voraussetzungen des Abs. 3 des UP erfüllt oder nicht. Zudem ergibt sich aus dem Schreiben nicht, ob zumindest der Civil Labour Supervisor gleichermaßen wie der Kommandant (Dienststellenleiter) zu Verhandlungen mit der Betriebsvertretung befugt sein soll oder ob der Umfang seiner Vollmacht ein geringerer ist.



Gegebenenfalls wird den Beteiligten insoweit noch Gelegenheit zu näherem Vortrag zu geben sein, insbesondere zur Einordnung des Civil Labour Supervisors in die Organisation der Leitung der beteiligten Einheit.

2. Ob bei Verhinderung des Civil Labour Supervisors andere Personen ihn und damit auch den Dienststellenleiter vertreten dürfen - hierauf deutet das Schreiben vom 17. Mai 1988 hin -, braucht nicht aufgeklärt zu werden, da dies nicht Gegenstand des vorliegenden Beschlußverfahrens ist.

IV. Sollte das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis gelangen, daß in der Person des Civil Labour Supervisors die Voraussetzungen des Absatzes 3 UP nicht vorliegen, so wird es weiter zu prüfen haben, ob auf die beteiligte Einheit die Vorschriften des § 7 Satz 3 und 4 BPersVG anzuwenden sind. Der angefochtene Beschluß enthält keine tatsächlichen Feststellungen darüber, ob es sich bei der beteiligten militärischen Einheit um eine obere Dienstbehörde oder eine Mittelbehörde oder um eine derartigen Behörden nachgeordnete (einfache) Dienststelle handelt, der ihrerseits Dienststellen nicht nachgeordnet sind (vgl. Abs. 1 UP zu Art. 56 Abs. 9 ZA-NTS). Sollte das der Fall sein, so könnte sich die Vertretungsbefugnis schon dann ergeben, wenn der Civil Labour Supervisor Leiter der Abteilung für Personal- und Verwaltungsangelegenheiten ist.

Dr. Steckhan

Dr. Weller

Schliemann

Nehring

Kordus



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

