

Aktenzeichen: 7 AZR 257/84

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 29. Januar 1986

- 7 AZR 257/84 -

I. Arbeitsgericht
Celle

Urteil vom 15. November 1983
- 1 Ca 227/83 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 5. März 1984
- 13 Sa 239/83 -

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



Entscheidungsstichwort:

Unterrichtung des Betriebsrats über Kündigungsfrist

Gesetz: BetrVG § 102 Abs. 1; BPersVG §§ 72, 79 Abs. 1; KSchG 1969
§§ 1, 2; TVAL II § 44 Ziffer 6 Anhang 0 Ziffer V 2 c

Leitsätze:

1. Die Unterrichtung des Betriebs- bzw. Personalrats über eine beabsichtigte ordentliche Kündigung gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG bzw. § 72 BPersVG ist nicht allein deshalb fehlerhaft, weil der Arbeitgeber eine unrichtige Kündigungsfrist oder einen unrichtigen Endtermin angegeben hat, zu dem die Kündigung wirksam werden kann.
2. Ein Fortfall des Aufgabenbereichs des Arbeitnehmers i. S. der Ziffer V 2 c der Anlage 0 zu § 44 Ziffer 6 TVAL II, der den dort geregelten besonderen Kündigungsschutz ausschließt, liegt auch dann vor, wenn der Aufgabenbereich zukünftig von Soldaten wahrgenommen ("militarisiert") werden soll.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 257/84

13 Sa 239/83 Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
29. Januar 1986

Urteil

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der
mündlichen Verhandlung vom 15. November 1985 durch den Vor-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

sitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Blaeser und Bea für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 5. März 1984 - 13 Sa 239/83 - aufgehoben.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Celle vom 15. November 1983 - 1 Ca 227/83 - abgeändert.

Das Versäumnisurteil des Arbeitsgerichts Celle vom 26. April 1983 wird aufrechterhalten.

Der Kläger trägt die 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 1923 geborene Kläger ist seit dem 5. September 1967 bei den britischen Streitkräften in der Bundesrepublik Deutschland beschäftigt und arbeitet seit dem 1. Mai 1979 als Angestellter ZB 3 beim " TANK TRANSPORTER SQUADRON WORKSHOP REME MSO" in F ; sein monatliches Bruttogehalt betrug zuletzt 2.164,-- DM. Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft beiderseitiger Tarifbindung die Tarifbestimmungen für Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TVAL II) Anwendung.



Mit Schreiben vom 28. März 1983, das dem Kläger am 29. März 1983 zugeing, kündigte die Beschäftigungsdienststelle das Arbeitsverhältnis zum 30. September 1983. Zuvor hatte sie am 9. März 1983 die Betriebsvertretung gemäß den §§ 72, 79 BPersVG von der beabsichtigten Kündigung unterrichtet und dabei angegeben, die Kündigung sei "zum 31. März fristgemäß" beabsichtigt. Die Betriebsvertretung gab dieses Formular am 17. März 1983 mit der schriftlichen Bemerkung zurück, sie sei mit der zum 31. März 1983 beabsichtigten Kündigung nicht einverstanden, da die tariflich vorgesehene Kündigungsfrist nicht eingehalten werde, und bitte um Mitteilung, zu welchem Termin dem Kläger gekündigt werden solle. Daraufhin nannte die Dienststelle am 21. März 1983 schriftlich den 1. April 1983 als Anfang und den 30. September 1983 als Ende der Kündigungsfrist. Eine weitere Stellungnahme der Betriebsvertretung erfolgte nicht.

Mit der am 18. April 1983 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger geltend gemacht, die Kündigung vom 28. März 1983 sei sozial ungerechtfertigt. Er hat die ordnungsgemäße Anhörung der Personalvertretung bestritten und sich auf die Bestimmungen über Kündigungs- und Einkommensschutz im Anhang 0 zu § 44 Ziff. 6 TVAL II berufen. Dessen Ziff. V 1 und 2 lautet wie folgt:

V. Kündigungsschutz

1. Nach einer anrechenbaren Beschäftigungszeit im Sinne des § 8 Ziffern 1, 2 und 4 von 15 Jahren bei den Stationierungsstreitkräften desselben Entsendestaates kann das Beschäftigungsverhältnis eines Arbeitnehmers, der das 40. Lebensjahr



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



vollendet hat, von der Beschäftigungsdienststelle nicht mehr durch ordentliche Kündigung beendet werden.

2. Der Kündigungsschutz der Ziffer 1 erstreckt sich nicht auf Kündigungen aus einem der folgenden Gründe:

- a) Auflösung der Beschäftigungsdienststelle
- b) Verlegung der Beschäftigungsdienststelle aus dem Geltungsbereich dieses Tarifvertrages (Bundesrepublik Deutschland)
- c) Fortfall des Aufgabenbereichs des Arbeitnehmers aus anderen als den in a) und b) genannten Gründen
- d) Verlegung des Aufgabenbereichs des Arbeitnehmers mit seiner Beschäftigungsdienststelle oder zu einer anderen Beschäftigungsdienststelle im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages (Bundesrepublik Deutschland).

Die in § 44 oder in den in Betracht kommenden Gesetzesvorschriften für die ordentliche Kündigung festgelegten Fristen sind in jedem der Fälle a) bis d) einzuhalten. Ziffer 3 b) wird davon nicht betroffen.

3. ..."

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsvertragsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 28. März 1983, zugestellt am 29. März 1983, rechtswirksam nicht aufgelöst ist und über den 30. September 1983 zu unveränderten Vertragsbedingungen fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie beruft sich auf dringende betriebliche Erfordernisse. Die oberste Dienstbehörde der britischen Streitkräfte habe im Einklang mit Art. 56 des Zusatzabkommens zum NATO-Truppenstatut (ZA-NTS) entschieden, daß die Anzahl der zivilen Arbeitsplätze beim

TANK TRANSPORTER SQUADRON WORKSHOP aus wichtigen militärischen



Gründen zu reduzieren sei und die Aufgaben von britischem Militärpersonal übernommen ("militarisiert") würden. Dabei bedeute der Begriff "Militarisierung" nicht, daß jeweils ein Soldat einen Zivilisten ersetze. Denn man könne zwischen einer Anzahl ziviler Arbeitsplätze und dem Einsatz von Soldaten in einer Einheit keinen Vergleich anstellen. Dies sei allein aus Gründen der völlig anderen militärischen Organisation im Gegensatz zu der zivilen Organisation undenkbar. Es gebe auch keinen Lagerhalter, Lagerarbeiter oder Lagerverwalter mehr. Es gebe nur noch Soldaten, Unteroffiziere und Offiziere. Daher sei der Aufgabenbereich des Arbeitnehmers nicht mit dem eines Soldaten identisch. Die Entscheidung, die Einheit zu militarisieren, lasse demnach den zivilen Arbeitsplatz des konkret betroffenen Arbeitnehmers und damit auch den Aufgabenbereich des Klägers wegfallen. Deshalb komme auch nicht der besondere Kündigungsschutz nach Abschnitt V Ziff. 1 des Anhangs 0 zu § 44 Ziff. 6 TVAL II, sondern dessen Ziff. 2 c zur Anwendung.

Demgegenüber ist der Kläger der Auffassung, daß der Aufgabenbereich im Sinne der tarifvertraglichen Bestimmung durch die Militarisierung nicht fortgefallen sei.

Das Arbeitsgericht hat, nachdem es am 26. April 1983 ein auf Klageabweisung lautendes Versäumnisurteil erlassen hatte, nach dem Klageantrag erkannt und die Beklagte für den Fall, daß die Weiterbeschäftigung des Klägers abgelehnt wird, verurteilt, an den Kläger eine Abfindung in Höhe von 32.640,-- DM zu zahlen. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das



erstinstanzliche Urteil insoweit abgeändert, als die Beklagte zur Abfindungszahlung verurteilt worden ist. Im übrigen hat es die Berufung zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des Versäumnisurteils vom 26. April 1983. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Abweisung der Klage, denn das Arbeitsverhältnis ist durch die Kündigung vom 28. März 1983 rechtswirksam zum 30. September 1983 beendet worden.

I. Der Senat teilt zunächst nicht die Bedenken des Landesarbeitsgerichts gegen die Ordnungsmäßigkeit der Durchführung des Mitwirkungsverfahrens nach den §§ 72, 79 Abs. 1 BPersVG.

1. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit ausgeführt, möglicherweise sei die Betriebsvertretung nicht ordnungsgemäß beteiligt worden und die Kündigung bereits aus diesem Grunde rechtswirksam. Denn die Kündigung vom 28. März 1983 sei dem Kläger am nächsten Tag zugegangen. Daraus könnte zu folgern sein, daß die schriftliche Kündigung den Machtbereich des Kündigenden schon am 28. März 1983 und damit noch vor dem Ablauf der Sieben-Tage-Frist des § 72 Abs. 2 BPersVG verlassen habe. Die ordnungsgemäße Anhörung der Betriebsvertretung habe nämlich erst mit dem erläuternden Schreiben vom 21. März 1983 auf Rüge der Betriebsvertretung begonnen. Die erste Mitteilung vom 9. März 1983 könne



wegen der ungenauen Angabe des Kündigungszeitpunkts nicht als ordnungsgemäße Einleitung des Beteiligungsverfahrens angesehen werden.

2. Diesen Ausführungen kann sich der Senat nicht anschließen.

a) Das Betriebsvertretungsrecht für die zivilen Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften ist in Art. 56 Abs. 9 ZA-NTS und dem Unterzeichnungsprotokoll zum Zusatzabkommen geregelt. 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 Betriebsvertretung 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.

Am 8. August 1982 ist die Vereinbarung zur Änderung des Unterzeichnungsprotokolls in Kraft getreten, durch die das Unterzeichnungsprotokoll "mit Rückwirkung vom 1. April 1974" geändert wurde (BGBl. II 1982, 531, 838). Unter anderem wurden in Abs. 1 Satz 1 die Worte "des Personalvertretungsgesetzes vom 5. August 1955 (BGBl. Teil I, S. 477)" durch die Worte "des Bundespersonalvertretungsgesetzes vom 14. März 1974 (BGBl. Teil I, S. 693)" ersetzt.

Da die streitgegenständliche Kündigung am 28. März 1983 und damit nach Inkrafttreten der Vereinbarung zur Änderung des Un-



terzeichnungsprotokolls ausgesprochen worden ist, kommt auf sie unabhängig von der vereinbarten Rückwirkung das Bundespersonalvertretungsgesetz von 1974 zur Anwendung. Die Wirksamkeit der Kündigung richtet sich daher, wovon auch das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgeht, nach den §§ 72, 79 BPersVG (vgl. auch BAG Urteil vom 6. Februar 1985 - 4 AZR 127/83 - AP Nr. 12 zu § 75 BPersVG).

b) Nach § 79 Abs. 1 Satz 1 und 3 BPersVG wirkt der Personalrat bei der ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber mit; er kann in bestimmten Fällen gegen die Kündigung Einwendungen erheben. Eine Kündigung ist unwirksam, wenn der Personalrat nicht beteiligt worden ist (§ 79 Abs. 4 BPersVG). Das Mitwirkungsverfahren ist in § 72 BPersVG geregelt: Soweit der Personalrat an Entscheidungen mitwirkt, ist die beabsichtigte Maßnahme vor der Durchführung mit dem Ziele einer Verständigung rechtzeitig und eingehend mit ihm zu erörtern (Abs. 1). Äußert sich der Personalrat nicht innerhalb von sieben Arbeitstagen oder hält er bei Erörterung seine Einwendungen oder Vorschläge nicht aufrecht, so gilt die beabsichtigte Maßnahme als gebilligt. Erhebt der Personalrat Einwendungen, so hat er dem Leiter der Dienststelle die Gründe mitzuteilen (Abs. 2 Satz 1 und 2). Entspricht die Dienststelle den Einwendungen des Personalrates nicht oder nicht in vollem Umfange, so teilt sie dem Personalrat ihre Entscheidung unter Angabe der Gründe schriftlich mit (Abs. 3). Der Personalrat einer nachgeordneten Dienststelle kann die Angelegenheit binnen drei Arbeitstagen nach Zugang der Mitteilung auf dem Dienstwege den übergeordneten Dienststellen, bei denen Stufen-



vertretungen bestehen, mit dem Antrag auf Entscheidung vorlegen. Diese entscheiden nach Verhandlung mit der bei ihnen bestehenden Stufenvertretung (Abs. 4 Satz 1 und 2).

c) Die Mitwirkung des Personalrats bei einer vom Arbeitgeber beabsichtigten Kündigung nach § 79 BPersVG gliedert sich ebenso wie die Anhörung nach § 102 BetrVG in zwei aufeinanderfolgende Verfahrensabschnitte, die nach ihrem Zuständigkeits- und Verantwortungsbereich zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat bzw. dem Personalrat voneinander abzugrenzen sind (vgl. BAG Urteil vom 3. November 1977 - 2 AZR 277/76 - AP Nr. 1 zu § 75 BPersVG, unter II 2 b der Gründe). Die Einleitung des Anhörungsverfahrens unter Beachtung der in § 102 Abs. 1 BetrVG umschriebenen Erfordernisse ist Aufgabe des Arbeitgebers. Dazu ist stets erforderlich, daß der Arbeitgeber den Betriebsrat um die Stellungnahme zu einer konkreten Kündigungsabsicht ersucht. Die gleichen Grundsätze gelten auch für die Mitwirkung des Personalrats bei einer ordentlichen Kündigung nach § 79 Abs. 1 BPersVG. Die Absicht des Arbeitgebers, eine ordentliche Kündigung auszusprechen, ist nämlich nach § 72 Abs. 1 BPersVG mit dem Personalrat rechtzeitig und eingehend zu erörtern. Da der Gegenstand des Beteiligungsverfahrens und der Beschlußfassung des Betriebs- oder Personalrats durch den Antrag des Arbeitgebers bestimmt wird, muß er die Art der beabsichtigten personellen Maßnahme genau bezeichnen. Der Arbeitgeber muß deswegen z.B. klarstellen, ob er eine ordentliche oder eine außerordentliche Kündigung beabsichtigt (BAG Urteil vom 3. November 1977, aaO; für § 102 BetrVG vgl. nur BAG Urteil vom 12. August 1976 - 2 AZR 311/75 -



AP Nr. 10 zu § 102 BetrVG 1972, unter I 1 der Gründe).

aa) Nicht abschließend geklärt ist die Frage, inwieweit der Arbeitgeber anzugeben hat, zu welchem Zeitpunkt die Kündigung nach seiner Ansicht wirksam werden soll. Im Urteil vom 28. Februar 1974 hat sich das Bundesarbeitsgericht für das Betriebsverfassungsgesetz auf den Standpunkt gestellt, der Arbeitgeber müsse "ggf. auch den möglichen Kündigungstermin (Kündigungsfrist, Auslauffrist) angeben" (BAG 26, 27, 30; ebenso BAG 35, 118, 123 zu den §§ 77, 72 LPersVG Baden-Württemberg). Im Urteil vom 28. März 1974 hat es genügen lassen, daß "der Betriebsratsvorsitzenden nicht verborgen bleiben konnte, daß für die Klägerin als Arbeiterin eine Kündigungsfrist von zwei Wochen einzuhalten sei und daß die Kündigung in naher Zukunft ausgesprochen werden solle" und daher "Unklarheiten, die die Stellungnahme des Betriebsrats hätten beeinflussen können, nicht aufkommen konnten" (BAG 26, 102, 105 = AP Nr. 3 zu § 102 BetrVG 1972, zu I 2 b aa der Gründe). In der Literatur werden insoweit unterschiedliche Standpunkte eingenommen (für die Mitteilungspflicht z.B. Dietz/Richardi, BPersVG, 2. Aufl. 1978, § 79 Rz 31; KR-Etzel, 2. Aufl. 1984, §§ 72, 79, 108 BPersVG Rz 14; Lorenzen/Eckstein, BPersVG, Stand Mai 1985, § 79 Rz 12; demgegenüber z.B. Galperin/Löwisch, Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, 6. Aufl. 1982, § 102 Rz 26 b).

Nach Ansicht des Senats kann die Angabe des Endtermins der Kündigungsfrist in der Regel nicht verlangt werden. Da nicht sicher ist, zu welchem Zeitpunkt die beabsichtigte Kündigung zu-



gehen wird, wird häufig auch der Endtermin der Kündigungsfrist noch nicht feststehen. Das gilt unabhängig davon, ob die Kündigung zu bestimmten Endterminen auszusprechen ist (z.B. § 622 Abs. 1 BGB). Der Arbeitgeber muß jedenfalls dann keine besonderen Ausführungen machen, wenn er die Kündigung alsbald nach Abschluß des Anhörungsverfahrens zum nächstmöglichen Termin auszusprechen will. Angaben über die Dauer der einzuhaltenden Kündigungsfrist sind jedenfalls dann nicht erforderlich, wenn der Betriebs- bzw. Personalrat über die tatsächlichen Umstände für die Berechnung der maßgeblichen Kündigungsfrist unterrichtet ist. Im Entscheidungsfall konnte für die Betriebsvertretung nicht zweifelhaft sein, daß die beabsichtigte ordentliche Kündigung unter Einhaltung der tariflich vorgeschriebenen Kündigungsfrist zum nächst zulässigen Zeitpunkt ausgesprochen werden sollte. Angaben über die Dauer der Kündigungsfrist oder über ihren Endtermin waren daher nicht erforderlich.

bb) Unabhängig davon, welche dieser Angaben im Einzelfall erforderlich sein mögen, führt jedenfalls ihre U n r i c h - t i g k e i t nicht zur Unwirksamkeit des Anhörungsverfahrens nach § 102 Abs. 1 BetrVG bzw. § 72 BPersVG. Aufgrund dieser Vorschriften braucht der Arbeitgeber dem Betriebs- bzw. Personalrat nur seine subjektiven Vorstellungen hinsichtlich der beabsichtigten Kündigungsmaßnahme mitzuteilen. Entsprechen diese Vorstellungen nicht der objektiven Rechtslage, so mag die beabsichtigte Kündigungsmaßnahme aus anderen rechtlichen Gründen nicht in der vorgesehenen Form durchführbar sein; zur Fehlerhaftigkeit des Anhörungsverfahrens führt dies jedoch nicht.



d) Auch gegen das weitere Mitwirkungsverfahren bestehen nach dem bisherigen Vortrag der Parteien keine durchgreifenden Bedenken. Zwar hat die Betriebsvertretung am 17. März 1983 und damit rechtzeitig innerhalb von sieben Arbeitstagen eine allgemeine Einwendung erhoben. Gleichwohl war keine Erörterung mit dem Dienststellenleiter erforderlich.

Der erkennende Senat hat durch Urteil vom 3. Februar 1982 (BAG 37, 387, 392 f. = AP Nr. 1 zu § 72 BPersVG, zu I 3 b der Gründe) entschieden, daß eine Erörterung mit dem Dienststellenleiter nicht notwendig ist, wenn der Personalrat der Maßnahme ausdrücklich zustimmt oder sich nicht innerhalb von sieben Arbeitstagen nach Zugang der Mitteilung, mit der das Mitwirkungsverfahren eingeleitet worden ist, äußert (§ 72 Abs. 2 Satz 1 BPersVG). Eine Erörterung ist also nur erforderlich, wenn der Personalrat sich innerhalb der gesetzlich vorgesehenen Frist äußert. Die Erörterung nach § 72 Abs. 1 BPersVG muß nur auf Wunsch der Personalvertretung stattfinden.

Hier hat die Betriebsvertretung ausdrücklich auf die tariflich vorgesehene Kündigungsfrist hingewiesen und um Mitteilung gebeten, zu welchem Termin gekündigt werden solle. Die Kündigung wurde damit zwar nicht gebilligt, jedoch wurde das fehlende Einverständnis gerade damit begründet, die Kündigungsfrist werde nicht eingehalten. Der Wunsch nach einer Erörterung kam hierin nicht zum Ausdruck, obwohl der entsprechende Satz im Formularschreiben der Betriebsvertretung nicht gestrichen war. Denn die angeführte Begründung und Bitte um Mitteilung wird unter "Ergeb-



nis der Erörterung" aufgeführt.

Letztlich kommt es jedoch auch hierauf nicht an, denn die Dienststelle hat der Einwendung der Betriebsvertretung in vollem Umfange entsprochen (vgl. § 72 Abs. 3 BPersVG), indem sie die tarifliche Kündigungsfrist angewandt und den Endtermin des Arbeitsverhältnisses mitgeteilt hat. Raum für eine Erörterung verblieb in diesem Falle nicht. Vielmehr konnte die Maßnahme sogleich durchgeführt werden (vgl. z.B. Dietz/Richardi, aaO, § 72 Rz 29).

II. Entgegen der Würdigung des Landesarbeitsgerichts war die ordentliche Kündigung auch nicht tarifvertraglich ausgeschlossen. Der Kläger hatte zwar das 40. Lebensjahr vollendet und die 15-jährige Beschäftigungszeit nach Ziffer V 1 des Anhangs O zu § 44 Ziffer 6 TVAL II erfüllt. Es greift aber der Ausnahmetatbestand in Ziffer V 2 c ("Fortfall des Aufgabenbereichs des Arbeitnehmers aus anderen als den in a) und b) genannten Gründen") ein.

1. Zur Begründung seiner gegenteiligen Ansicht hat das Landesarbeitsgericht, teilweise unter Bezugnahme auf die Entscheidungsgründe des Arbeitsgerichts, ausgeführt, ein "Fortfall des Aufgabenbereichs des Arbeitnehmers" im Sinne der Ziffer V 2 c, aaO, liege im Streitfall nicht vor. Der Wortsinn dieser Bestimmung setze voraus, daß die Aufgaben, die bisher von dem Arbeitnehmer verrichtet worden seien, zukünftig nicht mehr anfielen. Dagegen bedeute "Militarisierung von Planstellen" lediglich eine



Verlagerung des Aufgabenbereiches von zivilen Arbeitnehmern auf Soldaten. Der Fortfall einer Angestelltenstelle im Stellenplan könne nicht als Fortfall des Aufgabenbereiches angesehen werden. Wenn die Tarifvertragsparteien dies gemeint hätten, so hätten sie entweder ausdrücklich den Fortfall einer Stelle in die Ausnahmeregelung aufnehmen oder aber die allgemeinen Voraussetzungen anders (beispielsweise ähnlich wie in § 60 Abs. 2 MTB II) abfassen müssen. Die Differenzierung nach dem "speziellen Arbeitsplatz des jeweiligen Arbeitnehmers" einerseits und den "dort anfallenden Aufgaben" andererseits überzeuge nicht. Sie sei mit der Systematik des Tarifs und seiner Zweckrichtung nicht vereinbar. Aus den in Ziffer V 2 a, b und d geregelten Ausnahmetatbeständen ergebe sich, daß der Fortfall des Aufgabenbereiches gleichsam der Oberbegriff für den in Ziffer 2 geregelten Katalog von Ausnahmetatbeständen sei. Dieser Fortfall könne die ausdrücklich genannten oder aber andere Gründe haben. Der Auffangtatbestand des Buchstaben c setze wie die übrigen Tatbestände voraus, daß der Arbeitsplatz als solcher objektiv entfalle, die Aufgaben an dem Ort, an dem der Arbeitnehmer gearbeitet habe, wegfielen. Auch der Vergleich mit Buchstabe d allein ergebe, daß die bloße Verlagerung des Aufgabenbereiches von zivilen Beschäftigten auf Soldaten nicht gemeint sei. Würde nämlich die Streichung der Planstelle in der Beschäftigungsdienststelle unter die Regelung in c fallen, so hätte es der Regelung in d überhaupt nicht bedurft. Denn auch im Falle von d würde in dem von der Beklagten verstandenen Sinne ein Fortfall des Aufgabenbereiches des Arbeitnehmers vorliegen. Art. 56 Abs. 7 a ZA-NTS, wonach die Behörden einer Truppe und eines zivilen Gefolges die Zahl und Art der benötigten Arbeits-



plätze bestimmen, sei als Auslegungshilfe für die tarifvertraglichen Bestimmungen nicht verwendbar. Diese Bestimmung finde ihre Berücksichtigung in Art. 56 Abs. 2 a ZA-NTS, nach dem die Stationierungsstreitkräfte gegen ihren Willen nicht zur Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmern gezwungen werden könnten.

Schließlich wäre bei gegenteiliger Auslegung der besondere Kündigungsschutz inhaltslos und nichts wert. Denn tatsächlich sei es den ausländischen Streitkräften unbenommen, selbst zu bestimmen, welche ihrer Aufgaben von zivilen Mitarbeitern und welche von Militärangehörigen erledigt werden sollen. Der langjährig beschäftigte und damit in der Regel auch lebensältere Mitarbeiter solle vor entsprechenden Folgen geschützt werden. Der Tarifvertrag solle seine Rechtsposition gerade verbessern, wie Abschnitt V insgesamt zeige.

2. Mit diesen Ausführungen wird das Landesarbeitsgericht der Regelung in Ziffer V 2 c des Anhangs O zu § 44 Ziffer 6 TVAL II nicht gerecht.

a) Nach dem Wortsinn liegt ein "Fortfall des Aufgabenbereichs des Arbeitnehmers" dann vor, wenn die Tätigkeit, die bisher von einem Arbeitnehmer ausgeführt wurde, nicht mehr von Arbeitnehmern verrichtet wird. Der Aufgabenbereich eines Arbeitnehmers fällt also zum Beispiel auch dann fort, wenn seine Arbeit im Betrieb von einer Maschine übernommen wird. Der Wortlaut der Ziffer V 2 c enthält keinen Anhaltspunkt dafür, daß der ersatzlose Fortfall entsprechender Arbeit oder entsprechender Arbeitsergebnisse (im Sinne einer Teilstillegung) erforderlich wäre. Vielmehr wird



allgemein auch dann von einem "Fortfall des Aufgabenbereichs" des Arbeitnehmers gesprochen, wenn etwa früher von Arbeitnehmern geleistete Arbeiten nunmehr aufgrund von Werkverträgen durchgeführt werden (vgl. BAG 30, 272 ff. = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung). So hat der Senat auch die Übertragung von Reinigungsarbeiten bei den Stationierungsstreitkräften an Privatunternehmen als Fortfall des Aufgabenbereichs des Arbeitnehmers gemäß § 1 Nr. 1 d des KSchTV vom 30. Januar 1975 angesehen (Urteil vom 7. März 1980 - 7 AZR 1093/77 - AP Nr. 9 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung, unter I 2 der Gründe). Ein solcher Fortfall liegt auch vor, wenn eine privatrechtliche, auf Arbeitsverträge gegründete Arbeitsorganisation durch eine militärisch und damit hoheitlich ausgestaltete Organisation ersetzt wird. Das ist keine "bloße Verlagerung" von Aufgaben innerhalb der Arbeitsorganisation.

Allerdings bedeutet "Fortfall des Aufgabenbereichs" nicht dasselbe wie "Wegfall des Arbeitsplatzes". Der Fortfall des Aufgabenbereichs führt nicht notwendig zum Wegfall eines Arbeitsplatzes, wie Ziffer I 1 b der Tarifregelung im Zusammenhang mit der Protokollnotiz ergibt. Andererseits kann ein Arbeitsplatz wegfallen, ohne daß ein Fortfall des Aufgabenbereichs vorliegt (z.B. wenn Stellen im Stellenplan gestrichen werden, weil die anfallende Arbeit von weniger Arbeitnehmern erledigt werden soll). Der Tarifvertrag unterscheidet deutlich nach dem Grund des Wegfalls von Arbeitsplätzen. Die Unterscheidung ist durchaus nicht sinnlos (siehe unten c). Sie zeigt, daß es entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts im Streitfalle nicht allein



um den Fortfall einer Stelle im Stellenplan geht. Daher überzeugt auch das Argument des Landesarbeitsgerichts nicht, die Tarifvertragsparteien hätten den Fortfall einer Stelle ausdrücklich in die Ausnahmeregelung aufnehmen müssen.

b) Der Zusammenhang zwischen Buchstabe c und den Buchstaben a, b und d der Ziffer V 2 stützt das Ergebnis des Landesarbeitsgerichts nicht. Zwar mag der Fortfall des Aufgabenbereichs eine Art Oberbegriff für alle in Ziffer 2 geregelten Ausnahmetatbestände darstellen. Das besagt aber nichts für die Frage, ob dieser Begriff im Sinne des Landesarbeitsgerichts oder in dem hier verstandenen Sinne auszulegen ist. Wenn in den Fällen der Buchstaben a und b die Aufgaben des Arbeitnehmers ersatzlos wegfallen, so läßt sich daraus nicht schließen, dies müsse bei Buchstabe c ebenso sein.

Für das Auslegungsergebnis des Senats spricht auch der tarifliche Zusammenhang mit Ziffer I 1 b des Anhangs O TVAL II. Die Protokollnotiz zu dieser Ziffer nennt ausdrücklich den Fortfall oder die Verlegung des Aufgabenbereichs des Arbeitnehmers als Fälle der Reorganisation innerhalb der Beschäftigungsdienststelle und damit als organisatorische Maßnahme, die bei mindestens zweijähriger Beschäftigungszeit einen Unterbringungsanspruch des Arbeitnehmers auslösen können. Nach der Gesamtregelung des Anhangs O steht der Unterbringungsanspruch ersichtlich im Vordergrund. Er besteht – wovon beide Parteien übereinstimmend ausgehen – gerade auch in Fällen der "Militarisierung" von Arbeitsplätzen. Auch deshalb ist der Ausnahmetatbestand der Ziffer V 2 c



entsprechend weit auszulegen.

c) Die Ansicht des Landesarbeitsgerichts, der besondere Kündigungsschutz wäre nach der hier vertretenen Auslegung inhaltslos und nichts wert, überzeugt nicht. Die Reichweite der tariflichen Regelung wird allein von den Tarifpartnern bestimmt. Die Einschränkungen des Kündigungsschutzes in Ziffer 2 erfassen weder verhaltensbedingte noch personenbedingte Kündigungen, betriebsbedingte Kündigungen nur zum Teil (vgl. oben a). Damit bleibt ein weiter Anwendungsbereich der Ziffer 1. Offenbar sollten gerade Strukturveränderungen wegen der hier im Vordergrund stehenden militärischen Gründe nicht faktisch ausgeschlossen werden.

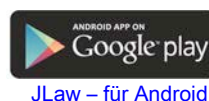
III. Die Kündigung war schließlich auch nicht gemäß § 1 KSchG sozial ungerechtfertigt. Die Kündigung war durch dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG bedingt, denn durch die Entscheidung der Streitkräfte, den bisherigen Tätigkeitsbereich des Klägers in der oben dargestellten Form zu "militarisieren", ist das Bedürfnis an der Arbeitsleistung des Klägers weggefallen. Daß die Streitkräfte die Grundsätze der Sozialauswahl (§ 1 Abs. 3 KSchG) verletzt hätten, hat der Kläger nicht dargetan.

Entgegen der Würdigung des Landesarbeitsgerichts verstößt die Kündigung aber auch nicht gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit.

1. Das Landesarbeitsgericht hat seine gegenteilige Auffassung



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



im wesentlichen damit begründet, der dem Kündigungsschutz immanente Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verlange, daß der Kündigende vor Ausspruch einer Beendigungskündigung ein mögliches und zumutbares milderes Mittel zur Lösung des von ihm behaupteten Konflikts anwenden müsse. Zu den milderen Mitteln gehöre die Möglichkeit, den von dem Verlust des bisherigen Arbeitsplatzes betroffenen Arbeitnehmer auf einem anderen freien Arbeitsplatz im Betrieb oder Unternehmen zu beschäftigen, wobei auch versucht werden müsse, dies mittels einer Änderungskündigung zu erreichen.

Die britischen Stationierungsstreitkräfte hätten die Ausschöpfung der gebotenen Möglichkeiten nicht versucht, obwohl Anlaß dazu bestanden habe. Sie hätten nämlich dem Kläger verschiedene Arbeitsplätze angeboten und damit gezeigt, daß eine anderweitige Unterbringung, wenn auch bei anderen Dienststellen, möglich und zumutbar gewesen wäre. Die Ablehnung dieser Angebote durch den Kläger sei unschädlich, da der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer durch Ausspruch einer Änderungskündigung die Möglichkeit einräumen müsse, das Angebot unter dem Vorbehalt des § 2 KSchG anzunehmen.

2. Mit diesen Erwägungen des Landesarbeitsgerichts läßt sich auch unter Berücksichtigung des Umstandes, daß bei Verkündung des Berufungsurteils das Urteil des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 27. September 1984 (- 2 AZR 62/83 - BAG 47, 26 = EzA § 2 KSchG Nr. 5) noch nicht ergangen war, im Entscheidungsfall eine Verletzung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes schon deshalb nicht begründen, weil das Landesarbeitsgericht



nicht festgestellt hat, daß der Kläger ein mit einer Änderungskündigung verbundenes Vertragsänderungsangebot zumindest unter Vorbehalt angenommen hätte.

Dabei kann dahingestellt bleiben, ob auf den Entscheidungsfall bereits die im soeben angeführten Urteil vom 27. September 1984 dargestellten Rechtsgrundsätze oder - wegen des in diesem Urteil vom 27. September 1984 angenommenen Rückwirkungsverbots - noch die frühere ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts anzuwenden ist, nach der sich der Arbeitnehmer nur dann auf die Möglichkeit seiner Weiterbeschäftigung zu geänderten Vertragsbedingungen berufen konnte, wenn er sich hierzu vor oder unmittelbar nach Ausspruch der Kündigung bereit erklärt hatte (vgl. z.B. Urteil vom 18. Juli 1978 - 2 AZR 748/76 - unveröffentlicht; Urteil vom 19. April 1979 - 2 AZR 425/77 - EzA § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung Nr. 11; Urteil vom 9. November 1979 - 7 AZR 933/77 - unveröffentlicht; vgl. auch schon BAG 25, 278, 290 = AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969, zu III 2 a der Gründe, und Urteil vom 5. August 1976 - 3 AZR 110/75 - AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit, unter II 3 b der Gründe).

a) Die von dieser früheren ständigen Rechtsprechung aufgestellten Voraussetzungen erfüllt der Kläger schon deshalb nicht, weil er die ihm tatsächlich angebotenen Arbeitsplätze abgelehnt und sich auch nicht vor oder unmittelbar nach der Kündigung auf die Möglichkeit seiner Weiterbeschäftigung auf anderen, ihm nicht angebotenen freien Arbeitsplätzen berufen hatte.



b) Aber auch nach der neuen, durch das angeführte Urteil vom 27. September 1984 begründeten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts muß der Arbeitnehmer im Kündigungsschutzprozeß vortragen, daß er sich zumindest unter Vorbehalt mit einem möglichen und beiden Seiten zumutbaren Änderungsangebot des Arbeitgebers einverstanden erklärt hätte, wenn dieses Angebot nicht unterblieben bzw. unter Ankündigung einer Beendigungskündigung für den Fall der Nichtannahme und unter Einräumung einer einwöchigen Überlegungsfrist erfolgt wäre. Nur wenn sich dieser Vortrag aufgrund der tatrichterlichen Würdigung als zutreffend erweist, kann die ausgesprochene Kündigung wegen Verstoßes gegen den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz sozial ungerechtfertigt sein.

Im Entscheidungsfall hat der Kläger nicht vorgetragen, daß er sich mit einem der ihm angebotenen Arbeitsplätze zumindest unter Vorbehalt einverstanden erklärt hätte, wenn ihm die Streitkräfte eine Beendigungskündigung angedroht und eine Überlegungsfrist eingeräumt hätten. Er hat auch keine anderen konkreten, beiden Seiten zumutbaren Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten genannt, mit denen er zumindest unter Vorbehalt einverstanden gewesen wäre. Er hat vielmehr lediglich erklärt, es werde von ihm nicht ausgeschlossen, daß er das Arbeitsverhältnis zu veränderten Bedingungen fortsetzen wolle, falls ihm ein für ihn zumutbares Angebot unterbreitet werde.

IV. Da sich die Kündigung nach alledem als rechtswirksam erweist, war unter Aufhebung der Endurteile der Vorinstanzen das Versäumnisurteil des Arbeitsgerichts vom 26. April 1983, das auf



-22-

Klageabweisung erkannt hatte, aufrechtzuerhalten.

Dr. Seidensticker

Dr. Becker

Dr. Steckhan

Dr. Blaeser

Bea



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)