

Aktenzeichen: 10 AZR 391/92
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 28. April 1993
- 10 AZR 391/92 -

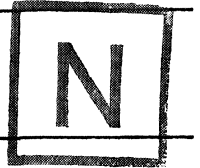
I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 18. Dezember 1991
- 72 Ca 6009/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 29. Juni 1992
- 9 Sa 31/92 -

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



Entscheidungsstichwort:

Betriebsverfassung bei den sowjetischen Streitkräften

Gesetz:

Aufenthalts- und Abzugsvertrag zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Sowjetunion vom 12. Oktober 1990 (BGBl. II 1991, 256), Art. 21, 27; BetrVG 1972 § 113; AGB-DDR § 16; Abkommen zwischen der Deutschen Demokratischen Republik und der Sowjetunion vom 12. März 1957 (GBl. I S. 237) Art. 3; Mantelgesetz vom 21. Juni 1990 (GBl. I S. 362) § 30

Leitsatz:

Auf die Arbeitsverhältnisse der bei den Streitkräften der Sowjetunion auf dem Gebiet der Bundesrepublik Deutschland tätigen Zivilbeschäftigten findet das Betriebsverfassungsgesetz keine Anwendung.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 391/92

9 Sa 31/92 Berlin

Verkündet am
28. April 1993

Bartel,
Reg.-Obersekretärin,
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

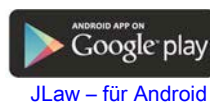
pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. April 1993 durch den Vorsitzenden Richter Matthes, die Richter Dr. Freitag und Hauck sowie die ehrenamtlichen Richter Schömburg und Eckhardt für Recht erkannt:

- 2 -



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



1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Berlin vom 29. Juni 1992
- 9 Sa 31/92 - wird zurückgewiesen.
2. 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 1940 geborene, schwerbehinderte Kläger war seit September 1960 als Dreher im Werk "M", einem Reparaturbetrieb der Westgruppe der Sowjetischen Streitkräfte, beschäftigt. Sein Monatslohn betrug zuletzt 542,-- DM brutto.

Im September 1990 beschloß die zuständige Stelle der sowjetischen Streitkräfte, den Betrieb "M" zum 31. März 1991 stillzulegen. Die am 12. April 1989 von den deutschen Zivilbeschäftigten im Betrieb "M" gewählte Betriebsgewerkschaftsleitung forderte daraufhin am 5. Oktober 1990 von den Streitkräften die Zahlung von Abfindungen an die zu entlassenden Arbeitnehmer, was von den Streitkräften abgelehnt wurde.

Im Hinblick auf die beschlossene Stilllegung des Betriebes kündigte der Werkleiter, Oberst T, am 10. Oktober 1990 zunächst 49 Arbeitnehmern zum 31. März 1991. Dem Kläger wurde nach Erteilung der erforderlichen Zustimmung durch das Arbeitsamt Leipzig mit Schreiben vom 23. Oktober 1990 ebenfalls zum 31. März 1991 gekündigt. Der Betrieb "M" ist zu diesem Zeitpunkt stillgelegt worden. Weiterbeschäftigt werden nur noch



17 Arbeitnehmer, um die Liegenschaften des Werkes vor dem Verfall zu schützen.

Am 14. November 1990 wählten die Zivilbeschäftigten des Betriebes "M " einen Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz, der in der Folgezeit von den Streitkräften vergeblich den Abschluß eines Sozialplanes verlangte.

Der Kläger ist der Ansicht, die sowjetischen Streitkräfte hätten vor der Stilllegung des Betriebes "M " mit der Betriebsgewerkschaftsleitung einen Interessenausgleich versuchen müssen, nachdem seit dem 1. Juli 1990 auch für die Arbeitnehmer der Deutschen Demokratischen Republik das Betriebsverfassungsgesetz in Kraft gesetzt worden sei. Die Betriebsgewerkschaftsleitung sei 1989 nach demokratischen Grundsätzen gewählt worden, so daß diese die Aufgaben des Betriebsrates nach dem Betriebsverfassungsgesetz hätte wahrnehmen können. Da die Streitkräfte einen solchen Interessenausgleich nicht versucht hätten, stehe ihm nach § 113 BetrVG ein Anspruch auf eine Abfindung zu, die er mit der vorliegenden, gegen die Bundesrepublik Deutschland gerichteten Klage geltend macht.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

die Bundesrepublik Deutschland zu verurteilen, an ihn eine Abfindung zu zahlen, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, die jedoch 5.400,-- DM nicht unterschreiten sollte.

Die Bundesrepublik Deutschland hat beantragt, die Klage abzuweisen.



Die Bundesrepublik Deutschland ist der Auffassung, das Betriebsverfassungsgesetz finde auf den Betrieb "M" schon aus völkerrechtlichen Gründen keine Anwendung. Die 1989 gewählte Betriebsgewerkschaftsleitung sei nicht durch eine demokratische Wahl legitimiert, so daß sie auch nicht die Rechte und Pflichten eines Betriebsrates gehabt habe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

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

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen.

Dem Kläger steht kein Anspruch auf Zahlung einer Abfindung zu. Im Zeitpunkt seiner Entlassung fand das Betriebsverfassungsgesetz im Betrieb "M" der sowjetischen Streitkräfte keine Anwendung. Auf § 113 BetrVG kann der Kläger daher seinen Anspruch nicht stützen. Eine andere Anspruchsgrundlage ist nicht ersichtlich.

I. Der Kläger hat seine Klage zu Recht gegen die Bundesrepublik Deutschland erhoben.



Nach Art. 21 Abs. 3 des Vertrages vom 12. Oktober 1990 zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Union der Sozialistischen Sowjetrepubliken über die Bedingungen des befristeten Aufenthalts und die Modalitäten des planmäßigen Abzugs der sowjetischen Truppen aus dem Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (im folgenden nur: Aufenthalts- und Abzugsvertrag) (BGBl. II 1991 S. 256 ff.) sind für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis der deutschen Zivilbeschäftigten bei den sowjetischen Truppen die deutschen Gerichte zuständig und hat ein Arbeitnehmer seine Klage gegen die Bundesrepublik Deutschland zu richten, die den Rechtsstreit in eigenem Namen für die Union der Sozialistischen Sowjetrepubliken führt. Der Kläger macht mit seiner Klage einen Anspruch geltend, der, wenn er begründet ist, allein in seinem Arbeitsverhältnis mit den sowjetischen Streitkräften seine Grundlage hat.

Der Klage gegen die Bundesrepublik Deutschland steht nicht entgegen, daß die Union der Sozialistischen Sowjetrepubliken zwischenzeitlich als Völkerrechtssubjekt und Partner des Aufenthalts- und Abzugsvertrages weggefallen ist. Zumindest die Russische Föderation ist als Vertragspartner an die Stelle der Union der Sozialistischen Sowjetrepubliken getreten. Die russische Föderation hat durch eine Note vom 13. Januar 1992 (BGBl. II 1992 S. 1016) der Bundesrepublik Deutschland mitgeteilt, daß sie die Ausübung der Rechte und Erfüllung der Pflichten aus den von der Union der Sozialistischen Sowjetrepubliken geschlossenen völkerrechtlichen Verträge fortführt und in diesem Zusammenhang bittet, anstelle der Union der Sozialistischen Sowjetrepubliken die Russische Föderation als Vertragspartei aller geltenden völkerrechtlichen Verträge zu betrachten.



kerrechtlichen Verträge anzusehen. Damit ist die Bundesrepublik Deutschland berechtigt, Rechtsstreitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen der Zivilbeschäftigten bei den russischen Streitkräften auch jetzt noch im eigenen Namen - zumindest auch - für die Russische Föderation zu führen und der Kläger berechtigt, seine Klage aus seinem Arbeitsverhältnis gegen die Bundesrepublik Deutschland zu richten.

II. Der Kläger kann seinen Anspruch nicht auf § 113 Abs. 3 BetrVG stützen. Als der Kläger am 23. Oktober 1990 entlassen wurde, fand das Betriebsverfassungsgesetz auf den Betrieb "M" und die hier beschäftigten deutschen Zivilbeschäftigten der sowjetischen Truppen keine Anwendung.

1. Nach Art. 21 Abs. 1 des Aufenthalts- und Abzugsvertrages unterliegen die Beschäftigungsverhältnisse zwischen der Verwaltung der sowjetischen Truppen und den Zivilbeschäftigten, wie dem Kläger und den anderen Arbeitnehmern des Betriebes "M" dem deutschen Arbeits-, Arbeitsschutz- und Sozialversicherungsrecht. Aus dieser Vertragsbestimmung folgt jedoch nicht, daß für die Zivilbeschäftigten bei den sowjetischen Truppen auch das Betriebsverfassungsgesetz gilt.

Dem Kläger ist zuzugeben, daß nach allgemeinem Sprachgebrauch unter dem Begriff "Arbeitsrecht" auch das kollektive Arbeitsrecht wie etwa das Tarifvertragsrecht und das Betriebsverfassungsrecht verstanden werden kann und auch verstanden wird. In seiner allgemeinen Bedeutung umfaßt der Begriff "Arbeitsrecht"



die Gesamtheit aller Normen, die das Recht der abhängigen Arbeit regeln. Dazu gehören aber auch die Normen des Arbeitsschutzrechtes und im weitesten Sinne auch die des Sozialversicherungsrechts. Art. 21 Abs. 1 des Aufenthalts- und Abzugsvertrages erwähnt aber das Arbeitsschutz- und Sozialversicherungsrecht neben dem Arbeitsrecht. Schon daraus wird deutlich, daß mit dem hier verwendeten Begriff des Arbeitsrechts dieses nicht in seiner umfassenden Bedeutung gemeint sein kann, da sich dann die ausdrückliche Erwähnung des Arbeitsschutz- und Sozialversicherungsrechts erübrigt hätte. Der Begriff des Arbeitsrechts in Art. 21 Abs. 1 des Vertrages umschreibt daher einen engeren Bereich des Rechts der abhängigen Arbeit, der nicht notwendig auch das kollektive Arbeitsrecht und insbesondere das Betriebsverfassungsrecht umfassen muß.

Aufschluß über die Grenzen dieses engeren Bereiches ergeben die Abs. 2 und 3 des Art. 21 des Vertrages. Abs. 3 enthält Regelungen für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis und unterwirft diese der deutschen Gerichtsbarkeit in Arbeitssachen. Er bezieht sich dabei nur auf Streitigkeiten, die mit einer Klage des Arbeitnehmers oder einer Klage gegen den Arbeitnehmer vor die Gerichte gebracht werden. Klagen der Arbeitnehmer sind gegen die Bundesrepublik Deutschland zu richten, Klagen gegen Arbeitnehmer werden von der Bundesrepublik Deutschland erhoben. Damit fehlt es an einer verfahrensrechtlichen Regelung für arbeitsrechtliche Streitigkeiten, die aus dem kollektiven Arbeitsrecht entstehen können. Weder für Klagen der Tarifvertragsparteien gegen die sowjetischen Streitkräfte noch für Klagen der Streitkräfte gegen



diese wird die deutsche Gerichtsbarkeit begründet. In gleicher Weise fehlt es an einer Regelung für Streitigkeiten, die sich aus dem Recht der Betriebsverfassung oder dem Recht der Personalvertretung – das ebenfalls dem Arbeitsrecht im weiteren Sinne zuzurechnen wäre – ergeben können. Das Fehlen solcher Regelungen deutet darauf hin, daß die Vertragspartner des Aufenthalts- und Abzugsvertrages solche nicht für erforderlich hielten, weil sie unter dem deutschen Arbeitsrecht, dem die Beschäftigungsverhältnisse der Zivilbeschäftigten der sowjetischen Truppen nach Art. 21 Abs. 1 des Vertrages unterliegen sollen, nicht auch das kollektive Arbeitsrecht verstanden haben.

Für ein solches enges Verständnis der Vertragspartner von dem Begriff des Arbeitsrechts in Art. 21 Abs. 1 des Vertrages spricht weiter die Regelung in Abs. 2, wonach die deutschen Behörden die Verwaltung der sowjetischen Truppen auf deren Ersuchen hin bei der Regelung der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer unterstützen. Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer werden aber nach deutschem Arbeitsrecht in weiterem Sinne weitgehend durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen geregelt. Fände nach Abs. 1 auf die Arbeitsverhältnisse der Zivilbeschäftigten auch Tarifvertrags- und Betriebsverfassungs- oder Personalvertretungsrecht Anwendung, wäre nicht erklärbar, in welcher Weise die deutschen Behörden bei der Regelung von Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen die Streitkräfte sollten unterstützen können.



Der Senat braucht im vorliegenden Fall nicht abschließend zu entscheiden, welchen Normen des deutschen Arbeitsrechts im einzelnen die Beschäftigungsverhältnisse der Zivilbeschäftigten bei den sowjetischen Truppen nach Art. 21 Abs. 1 des Vertrages unterliegen sollen. Die Gesamtheit arbeitsrechtlicher Normen ist - wie dargelegt - jedenfalls nicht gemeint. Anhaltspunkte dafür, daß der in Abs. 1 erwähnte engere Begriff des Arbeitsrechts jedenfalls noch das Betriebsverfassungsrecht umfaßt, sind der Regelung nicht zu entnehmen. Aus dem Fehlen jeglicher Regelung betriebsverfassungsrechtlicher Streitigkeiten ergibt sich vielmehr eher das Gegenteil, daß das Betriebsverfassungsrecht für die Zivilbeschäftigten bei den sowjetischen Truppen keine Anwendung finden soll.

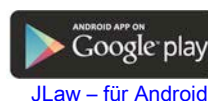
2. Dieses Ergebnis wird bestätigt durch die Systematik des deutschen Arbeitnehmervertretungsrechts.

Das Betriebsverfassungsrecht ist ein Recht der privaten Wirtschaft, zu der Betriebe und Verwaltungen der Streitkräfte nicht gehören. § 130 BetrVG nimmt Verwaltungen und Betriebe des Bundes, der Länder, der Gemeinden und der sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts vom Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes aus. In diesen Betrieben und Verwaltungen gilt Personalvertretungsrecht, wie z.B. auch für die bei der Bundeswehr beschäftigten Arbeitnehmer. Gleiches gilt nach Art. 56 Abs. 9 des Zusatzabkommens zum Nato-Truppenstatut für die Zivilbeschäftigten bei den Stationierungstreitkräften des Nordatlantikpaktes, wobei die Beteiligungsrech-



te der Betriebsvertretung durch das Unterzeichnungsprotokoll zum Zusatzabkommen zum Nato-Truppenstatut gegenüber den Beteiligungsrechten der Personalvertretungen weiter eingeschränkt sind. Es wäre daher eine Systemwidrigkeit im deutschen Arbeitnehmervertretungsrecht, wenn für die Zivilbeschäftigten bei den sowjetischen Streitkräften das Betriebsverfassungsrecht, für die Zivilbeschäftigten bei der Bundeswehr und den Streitkräften der Stationierungsstreitkräfte des Nordatlantikpaktes - nur - Personalvertretungsrecht gelten würde, das eine § 113 BetrVG vergleichbare Regelung nicht enthält. Selbst wenn daher der Begriff des "deutschen Arbeitsrechts" in Art. 21 Abs. 1 des Aufenthalts- und Abzugsvertrages in einem weiten Sinne zu verstehen wäre, wäre damit noch nicht gesagt, daß für die Zivilbeschäftigten bei den sowjetischen Streitkräften das Betriebsverfassungsrecht und nicht das Personalvertretungsrecht Anwendung finden soll.

Die Bundesrepublik Deutschland hat vorgetragen, sie habe bei den Vertragsverhandlungen versucht, für die deutschen Zivilbeschäftigten bei den sowjetischen Truppen - wenigstens - den gleichen Status zu erreichen, wie ihn die Zivilbeschäftigten bei den Stationierungsstreitkräften des Nordatlantikpaktes haben. Das sei politisch nicht durchsetzbar gewesen. Ob das zutrifft, kann dahingestellt bleiben. Ist es angesichts der z.Z. der Vertragsverhandlungen bestehenden Rechtslage - so wie sie dargestellt wurde - schon unwahrscheinlich, daß die Bundesrepublik Deutschland für die Zivilbeschäftigten bei den sowjetischen Truppen das Betriebsverfassungsrecht vereinbaren wollte, so erscheint es auf jeden Fall ausgeschlossen, daß die Sowjetunion dies ohne einen Vorbehalt und ohne jede Einschränkung durch die Vereinbarung von



"deutschem Arbeitsrecht" in Art. 21 Abs. 1 des Vertrages akzeptieren wollte und so den bei ihren Streitkräften beschäftigten Zivilbeschäftigten stärkere Mitbestimmungsrechte einräumen wollte, als sie den Zivilbeschäftigten bei der Bundeswehr oder den Stationierungsstreitkräften des Nordatlantikpakt-Vertrages zustanden.

In diesem Zusammenhang ist unerheblich, daß nach allgemeiner Meinung § 130 BetrVG nur Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des deutschen öffentlichen Rechts vom Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes ausnimmt, so daß Verwaltungen und Betriebe internationaler und zwischenstaatlicher Organisationen oder fremder Staaten grundsätzlich dem Betriebsverfassungsgesetz unterfallen (so Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 130 Rz 5; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 17. Aufl., § 130 Rz 6; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 130 Rz 4; Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 3. Aufl., § 130 Rz 4; Fabricius, GK-BetrVG, 4. Aufl., § 130 Rz 4; Däubler/Kittner/Klebe/Schneider, BetrVG, § 130 Rz 5). Die Frage, ob daraus für die Zivilbeschäftigten bei den sowjetischen Streitkräften die Anwendbarkeit des Betriebsverfassungsgesetzes folgen würde (so Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, aaO, § 130 Rz 6), stellte sich nur dann, wenn das Recht der Zivilbeschäftigten bei den sowjetischen Streitkräften vertraglich nicht geregelt wäre. Art. 21 des Aufenthalts- und Abzugsvertrages enthält aber eine solche Regelung, die offensichtlich abschließend gemeint ist. Dieser läßt sich - wie dargelegt - nicht entnehmen, daß in den Betrieben der sowjetischen Streitkräfte für die hier beschäftigten Zivilbeschäftigten das Betriebsverfassungsgesetz Anwendung finden soll.



3. Dem steht schließlich nicht entgegen, daß in dem Betrieb "M" die Zivilbeschäftigten am 14. November 1990 noch einen Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz gewählt haben, ohne daß dies offenbar von den Streitkräften beanstandet oder angefochten worden ist. Galt im Betrieb "M" im November 1990 das Betriebsverfassungsgesetz nicht, so war die Wahl dieses Betriebsrates nichtig. Einer Anfechtung dieser Wahl durch die Streitkräfte bedurfte es nicht. Wenn eine Reaktion auf diese Wahl - gleich aus welchen Gründen - unterblieben ist, so kann daraus jedenfalls nicht der Wille der Sowjetunion entnommen werden, mit Art. 21 Abs. 1 des Aufenthalts- und Abzugsvertrages die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes in den Betrieben ihrer Streitkräfte zu vereinbaren.

4. Die durch Art. 21 des Aufenthalts- und Abzugsvertrages geschaffene Rechtslage galt in den Betrieben der sowjetischen Streitkräfte seit dem 3. Oktober 1990. Zwar ist dieser Vertrag erst am 12. Oktober 1990 unterzeichnet, erst mit dem Gesetz vom 21. Dezember 1990 ratifiziert worden und erst mit Austausch der Ratifikationsurkunden am 6. Mai 1991 in Kraft getreten; nach seinem Art. 27 war der Vertrag jedoch seit dem 3. Oktober 1990 vorläufig anzuwenden. Mit dem Inkrafttreten des Vertrages durch den Austausch der Ratifikationsurkunden galt daher dessen Regelung und damit auch Art. 21 seit dem 3. Oktober 1990. Da der Vertrag am 12. Oktober 1990 und damit vor der am 23. Oktober 1990 erfolgten Entlassung des Klägers unterzeichnet wurde, liegt darin auch keine möglicherweise unzulässige Rückwirkung der Regelung.



III.1. Unerheblich ist es, ob auf die Arbeitsverhältnisse der Zivilbeschäftigten bei den sowjetischen Streitkräften bis zum 3. Oktober 1990 das Betriebsverfassungsgesetz Anwendung fand und ob die am 12. April 1989 gewählte Betriebsgewerkschaftsleitung nach demokratischen Grundsätzen gewählt war und daher die Aufgaben und Rechte eines Betriebsrates wahrnehmen konnte. Der Senat geht zugunsten des Klägers davon aus.

Das Abkommen zwischen der Regierung der Deutschen Demokratischen Republik und der Regierung der Union der Sozialistischen Sowjetrepubliken über Fragen, die mit der zeitweiligen Stationierung sowjetischer Streitkräfte auf dem Territorium der Deutschen Demokratischen Republik zusammenhängen, vom 12. März 1957 (GBI. I S. 237) enthält keine ausdrückliche Bestimmung über die Rechtsstellung der bei den sowjetischen Streitkräften tätigen Zivilbeschäftigten. Nach Art. 3 des Abkommens verpflichtete sich die Sowjetunion lediglich, das in der Deutschen Demokratischen Republik geltende Recht zu achten und einzuhalten. Zu diesem Recht gehörte auch das im Arbeitsgesetzbuch kodifizierte Arbeitsrecht. Nach seinem § 16 fand das Arbeitsgesetzbuch Anwendung auch auf Arbeitsverhältnisse zwischen Bürgern der Deutschen Demokratischen Republik und den in dieser tätigen Betrieben anderer Staaten, soweit völkerrechtliche Verträge oder andere Rechtsvorschriften nicht etwas anderes vorsahen. Mit dem Gesetz über die Inkraftsetzung von Rechtsvorschriften der Bundesrepublik Deutschland in der Deutschen Demokratischen Republik vom 21. Juni 1990 (GBI. I S. 362), dem sog. Mantelgesetz, wurde auch das Betriebs-



verfassungsgesetz Bestandteil des Rechts der Deutschen Demokratischen Republik. Ob damit die Sowjetunion aufgrund Art. 3 des genannten Abkommens verpflichtet war, auch das Betriebsverfassungsgesetz zu achten und einzuhalten, erscheint zumindest fraglich, kann aber zugunsten des Klägers angenommen werden. War die am 12. April 1989 gewählte Betriebsgewerkschaftsleitung nach demokratischen Grundsätzen gewählt worden (siehe dazu BAG Urteil vom 12. November 1992 - 8 AZR 232/92 - zur Veröffentlichung vorgesehen), dann wären die sowjetischen Streitkräfte nach dem Beschluß von September 1990, den Betrieb "M " stillzulegen, verpflichtet gewesen, mit der bestehenden Betriebsgewerkschaftsleitung einen Interessenausgleich zu versuchen, § 112 Abs. 2 und 3 BetrVG.

2. Daß dieser Versuch jedoch unterblieben ist, begründet allein noch keinen Anspruch des Klägers auf eine Abfindung.

§ 113 Abs. 3 BetrVG knüpft den Anspruch auf eine Abfindung nicht nur daran, daß der Arbeitgeber eine Betriebsstillegung durchführt, ohne zuvor einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat versucht zu haben; hinzukommen muß vielmehr, daß der Arbeitnehmer auch infolge der Betriebsänderung entlassen worden ist. Beide Voraussetzungen müssen zu einer Zeit erfüllt sein, in der das Betriebsverfassungsgesetz im Betrieb - noch - Anwendung findet. Der Kläger ist jedoch zu einer Zeit entlassen worden, als das Betriebsverfassungsgesetz - wenn es überhaupt je zur Anwendung kam - nach Art. 21 des Aufenthalts- und Abzugsvertrages nicht mehr galt. Mit dem Aufenthalts- und Abzugsvertrag wurden



die Betriebe der sowjetischen Streitkräfte zumindest von einer weiteren Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes auf ihre Zivilbeschäftigten befreit. Vom 3. Oktober 1990 an konnten daher die Streitkräfte Arbeitnehmer auch anlässlich einer Betriebsstilllegung ohne den vorherigen Versuch eines Interessenausgleichs mit einem Betriebsrat oder einer Betriebsgewerkschaftsleitung entlassen, ohne diesen Arbeitnehmern eine Abfindung zahlen zu müssen. Auch wenn die Streitkräfte noch im September 1990 versucht hätten, mit der Betriebsgewerkschaftsleitung zu einem Interessenausgleich zu kommen und auch eine Einigungsstelle angerufen hätten, hätten sie mit dem 3. Oktober 1990 dieses Verfahren beenden können. Eine Bestimmung, daß auf vor dem 3. Oktober 1990 geplante Maßnahmen im Bezug auf die Arbeitsverhältnisse der Zivilbeschäftigten das bis zum 3. Oktober 1990 geltende Recht weiter anzuwenden sei, enthält Art. 21 des Aufenthalts- und Abzugsvertrages nicht.

Beteiligungsrechte des Betriebsrates und Ansprüche der Arbeitnehmer aus einer Verletzung dieser Beteiligungsrechte knüpfen an die Existenz eines Betriebsrates im Zeitpunkt des Entstehens der Beteiligungsrechte an (Beschuß des Senats vom 28. Oktober 1992 - 10 ABR 75/91 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen). Entfällt mit dem Wegfall des Betriebsverfassungsgesetzes auch der Betriebsrat, können Beteiligungsrechte nicht mehr wahrgenommen werden. Das gilt auch für Beteiligungsrechte, die zunächst entstanden sind, deren Wahrnehmung aber z.Z. des Wegfalls noch zu keinem Ergebnis geführt hat.



Beschließt etwa der Arbeitgeber eine Betriebsänderung und endet während der Verhandlungen über einen Sozialplan die Amtszeit des Betriebsrates, ohne daß es zur Neuwahl eines Betriebsrates kommt, kann ein Sozialplan nicht vereinbart werden. Ein Restmandat für den Betriebsrat, dessen Amtszeit beendet ist, kommt in einem solchen Falle nicht in Betracht.

Damit haben die Vorinstanzen die Klage zu Recht abgewiesen. Die Revision war daher mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

Matthes

Dr. Freitag

Hauck

Der ehrenamtliche
Richter Eckhardt
ist verstorben.
Matthes

Schömburg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)