

Aktenzeichen: 10 AZR 518/94
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 08. Februar 1995
- 10 AZR 518/94 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 05. November 1993
- 58 Ca 15069/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 22. April 1994
- 6 Sa 16/94 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
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, S. 256), Art. 21; BetrVG 1972 § 113

Leitsatz:

Der Senat verbleibt bei seiner Entscheidung im Urteil vom
28. April 1993 (- 10 AZR 391/92 - AP Nr. 24 zu § 113 BetrVG
1972), daß das Betriebsverfassungsgesetz in den Betrieben der
sowjetischen Stationierungsstreitkräfte keine Anwendung fin-
det.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 518/94
6 Sa 16/94 Berlin

Verkündet am
8. Februar 1995

Bartel,
Reg.-Hauptsekretärin
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 8. Februar 1995 durch den Vorsitzenden Richter Matthes, die Richter Dr. Freitag und Böck sowie den ehrenamtlichen Richter Hermann und die ehrenamtliche Richterin Tirre für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Berlin vom 22. April 1994
- 6 Sa 16/94 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf
Nachteilsausgleich nach § 113 Abs. 3 BetrVG.

Der Kläger war im Werk "R", einem Betrieb der
Westgruppe der sowjetischen Streitkräfte, als Horizontalbohrer
beschäftigt. Sein Monatslohn betrug zuletzt 1.588,-- DM brutto.

Am 11. September 1990 wurde im Werk "R" ein Be-
triebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz gewählt. Nach Ab-
schluß des Vertrages vom 12. Oktober 1990 zwischen der Bundesre-
publik Deutschland und der Union der sozialistischen Sowjetrep-
blikien über die Bedingungen des befristeten Aufenthalts und die
Modalitäten des planmäßigen Abzugs der sowjetischen Truppen aus
dem Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (im folgenden nur: Auf-
enthalts- und Abzugsvertrag) (BGBl. II 1991 S. 256 ff.) wurde be-
schlossen, das Werk "R" zum 31. März 1992 stillzulegen.
Dem Kläger wurde im Dezember 1991 zum 31. März 1992 gekündigt.
Verhandlungen über einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat
sind von der Betriebsleitung abgelehnt worden.

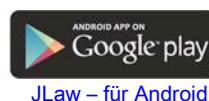


Der Kläger vertritt die Auffassung, ihm stehe nach § 113 Abs. 3 BetrVG ein Anspruch auf Nachteilsausgleich zu. Nachdem ab 1. Juli 1990 für die Arbeitnehmer in der DDR das Betriebsverfassungsgesetz in Kraft gesetzt worden sei, hätte die Betriebsleitung des Werkes mit dem ordnungsgemäß gewählten Betriebsrat über einen Interessenausgleich verhandeln müssen. An der Geltung des Betriebsverfassungsgesetzes habe sich auch nach Abschluß des Aufenthalts- und Abzugsvertrages nichts geändert. In Art. 21 Abs. 1 des Vertrages sei vielmehr bestimmt worden, daß die Beschäftigungsverhältnisse zwischen der Verwaltung der sowjetischen Truppen und den Zivilbeschäftigten dem deutschen Arbeits-, Arbeitsschutz- und Sozialversicherungsrecht unterlägen. Zum Arbeitsrecht gehöre auch das kollektive Arbeitsrecht und damit das Betriebsverfassungsgesetz. Dies folge insbesondere aus der Denkschrift zum Aufenthalts- und Abzugsvertrag (BT-Drucks. 11/8154 zu Art. 21). Danach sei durch Art. 21 Abs. 1 des Vertrages die Möglichkeit gegeben, Kollektivregelungen durch Abschluß von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen zu schaffen.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn eine Abfindung, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, die jedoch 19.600,-- DM nicht unterschreiten sollte, zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Auffassung, das Betriebsverfassungsgesetz sei auf die Betriebe der sowjetischen Streitkräfte nicht anzuwenden, da es sich nicht um privatrechtlich organisierte Betriebe handele. Außerdem



schließe Art. 21 Abs. 1 des Aufenthalts- und Abzugsvertrages die Anwendung des Betriebsverfassungsrechts aus. Dem ständen die Ausführungen in der Denkschrift nicht entgegen, da insoweit nur freiwillige kollektivrechtliche Regelungen, nicht aber erzwingbare Mitbestimmungstatbestände angesprochen seien.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Die Beklagte 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 unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage mit Recht abgewiesen. Dem Kläger steht kein Anspruch auf Zahlung einer Abfindung zu. Der Kläger kann seinen Anspruch nicht auf § 113 BetrVG stützen. Das Betriebsverfassungsgesetz fand im Betrieb der sowjetischen Streitkräfte "R" zum Zeitpunkt des Beschlusses über die Stilllegung des Betriebes und der durch die Stilllegung bedingten Entlassung des Klägers keine Anwendung. Eine andere Anspruchsgrundlage ist nicht ersichtlich.

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

Nach Art. 21 Abs. 3 des Aufenthalts- und Abzugsvertrages sind für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis der nicht-sowjetischen Arbeitnehmer 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, an deren Stelle inzwischen die russische Föderation getreten ist (vgl. BAG Urteil vom 28. April 1993 - 10 AZR 391/92 - AP Nr. 24 zu § 113 BetrVG 1972).

Der Kläger macht mit seiner Klage einen Anspruch geltend, der allein aus seinem Arbeitsverhältnis bei den sowjetischen Streitkräften begründet sein könnte. Deshalb war er berechtigt, seine Klage gegen die Bundesrepublik Deutschland zu richten.

II. Der Kläger kann seinen Anspruch nicht auf § 113 Abs. 3 BetrVG stützen.

Zwar ist der Beschluß über die Stilllegung des Werkes "R" erst nach Abschluß des Aufenthalts- und Abzugsvertrages am 12. Oktober 1990 und damit zu einem Zeitpunkt erfolgt, zu dem der bereits am 11. September 1990 gewählte Betriebsrat die Beteiligungsrechte nach §§ 111 ff. BetrVG hätte wahrnehmen können (vgl. BAG Beschluß vom 28. Oktober 1992 - 10 ABR 75/91 - AP Nr. 63 zu § 112 BetrVG 1972). Das Betriebsverfassungsgesetz fand jedoch zu diesem Zeitpunkt und der im Dezember 1991 wegen der Betriebsstilllegung zum 31. März 1992 ausgesprochenen Kündigung des Klägers auf den Betrieb "R" und die dort beschäftigten nicht-sowjetischen Zivilbeschäftigten der sowjetischen Truppen, zu denen der Kläger gehörte, keine Anwendung.

1. Für die Beschäftigungsverhältnisse der Arbeitnehmer bei den sowjetischen Truppen, die nicht zu den Soldaten gehören und keine



sowjetische Staatsangehörigkeit haben (Zivilbeschäftigte) galt seit dem 3. Oktober 1990 der Aufenthalts- und Abzugsvertrag (vgl. BAG aaO zu II 4 der Entscheidungsgründe; Trümner in: DKKS, BetrVG, 4. Aufl., § 1 Rz 21). Dieser enthielt in Art. 21 folgende Regelung:

Artikel 21

Beschäftigungsverhältnisse von Arbeitnehmern bei den sowjetischen Truppen

- (1) Beschäftigungsverhältnisse zwischen der Verwaltung der sowjetischen Truppen und Arbeitnehmern, die nicht zu dem in Artikel 1 Ziffern 1, 2 und 3 dieses Vertrages umschriebenen Personenkreis gehören, unterliegen dem deutschen Arbeits-, Arbeitsschutz- und Sozialversicherungsrecht.
- (2) Die deutschen Behörden werden die Verwaltung der sowjetischen Truppen auf deren Ersuchen hin bei der Regelung der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer sowie bei der Berechnung der Höhe und dem Verfahren der Auszahlung der Arbeitsentgelte unterstützen.
- (3) Für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis und aus dem Sozialversicherungsverhältnis sind die deutschen Gerichte zuständig. Ein Arbeitnehmer richtet seine Klage gegen die Bundesrepublik Deutschland. Auf Ersuchen der sowjetischen Truppen werden Klagen gegen Arbeitnehmer von der Bundesrepublik Deutschland erhoben. Die Bundesrepublik Deutschland führt den Rechtsstreit in eigenem Namen für die Union der Sozialistischen Sowjetrepublik. Für diese Streitigkeiten ist Artikel 20 Absätze 1, 4 sowie 6 bis 8 dieses Vertrages entsprechend anwendbar.

Die Regelung in Art. 21 Abs. 1 des Aufenthalts- und Abzugsvertrages, wonach die Beschäftigungsverhältnisse zwischen der Verwaltung der sowjetischen Truppen und den Zivilbeschäftigten dem deutschen Arbeits-, Arbeitsschutz- und Sozialversicherungsrecht unterliegen, hat der Senat im Urteil vom 28. April 1993



(- 10 AZR 391/92 - AP Nr. 24 zu § 113 BetrVG 1972) dahingehend ausgelegt, daß aus ihr nicht folge, daß für die Zivilbeschäftigten bei den sowjetischen Truppen auch das Betriebsverfassungsgesetz gelte. Zwar falle unter den Begriff "Arbeitsrecht" nach allgemeinem Sprachgebrauch auch das Tarifvertragsrecht und das Betriebsverfassungsrecht. Dazu gehörten aber auch die Normen des Arbeitsschutzrechtes und im weitesten Sinne die des Sozialversicherungsrechts. Aus der Erwähnung des Arbeitsschutz- und Sozialversicherungsrechts neben dem Begriff des Arbeitsrechts in Art. 21 Abs. 1 werde deshalb schon deutlich, daß der Begriff des Arbeitsrechts einen engeren Bereich des Rechts der abhängigen Arbeit umschreibe, der nicht notwendig auch das kollektive Arbeitsrecht und insbesondere das Betriebsverfassungsrecht umfassen müsse.

Die Grenzen dieses engeren Bereichs hat der Senat den Regelungen in Art. 21 Abs. 2 u. 3 entnommen. Aus dem Fehlen verfahrensrechtlicher Regelungen für Streitigkeiten von Tarifvertragsparteien und für betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeiten folge, daß auf die Beschäftigungsverhältnisse der Zivilbeschäftigten das kollektive Arbeitsrecht keine Anwendung finden sollte. Dies sah der Senat dadurch bestätigt, daß die in Art. 21 Abs. 2 getroffene Regelung über die Unterstützung der Verwaltung der sowjetischen Truppen durch deutsche Behörden bei der Regelung der Arbeitsbedingungen im kollektiven Bereich sachfremd sei.

Diese Auslegung des Art. 21 Abs. 1 hat der Senat außerdem durch die Systematik des deutschen Arbeitnehmervertretungsrechts



als bestätigt angesehen. Es wäre systemwidrig, wenn für die Zivilbeschäftigten bei der Bundeswehr und den Streitkräften des Nordatlantikpaktes nur die Regelungen des Personalvertretungsrechts gelten würden, das eine § 113 BetrVG vergleichbare Regelung nicht enthalte, während für die Zivilbeschäftigten bei den sowjetischen Truppen die weiterreichenden Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes Anwendung fänden.

2. An dieser Auslegung des Aufenthalts- und Abzugsvertrages ist auch im Hinblick auf den vom Kläger vertretenen Rechtsstandpunkt festzuhalten.

a) Die Auslegung steht im Einklang mit den Auslegungsgrundsätzen für völkerrechtliche Verträge des Art. 31 des Wiener Übereinkommens vom 23. Mai 1969 über das Recht der Verträge (BGBl. II 1985, S. 939).

Danach ist ein Vertrag nach Treu und Glauben in Übereinstimmung mit der gewöhnlichen, seinen Bestimmungen in ihrem Zusammenhang zukommenden Bedeutung und im Lichte seines Zieles und Zweckes auszulegen (Art. 31 Abs. 1), wobei der Vertragswortlaut samt Präambel und Anlagen, eine bei Vertragsschluß getroffene Übereinkunft oder bei Vertragsschluß gewechselte Urkunden (Art. 31 Abs. 2) sowie eine spätere Übereinkunft, eine spätere Übung oder ein einschlägiger Völkerrrechtssatz (Art. 31 Abs. 3) zu berücksichtigen sind.

Wie der Senat im Urteil vom 28. April 1993 (aaO) im einzelnen ausgeführt hat, ergibt sich aus dem Vertragswortlaut, dem bei



der Auslegung völkerrechtlicher Verträge maßgebliche Bedeutung zukommt (BVerfGE 40, 141, 167) und der Berücksichtigung des Zusammenhangs der Regelungen in Art. 21, daß der von den Vertragsparteien verwendete Begriff des deutschen Arbeitsrechts nicht das kollektive Arbeitsrecht und damit nicht das Betriebsverfassungsrecht umfaßt. Eine anderweitige Übereinkunft zwischen den Vertragspartnern ist weder bei Vertragsschluß noch später getroffen worden. Damit ist davon auszugehen, daß die Vertragspartner eine derartige Regelung auch beabsichtigt haben und deshalb dem Begriff des Arbeitsrechts eine engere als die gewöhnliche Bedeutung beizumessen ist (Art. 31 Abs. 4).

b) An dieser Auslegung ist entgegen der Auffassung des Klägers auch unter Berücksichtigung der Denkschrift zum Aufenthalts- und Abzugsvertrag (BT-Drucks. 11/8154 S. 22) festzuhalten. Die Denkschrift lautet, soweit vorliegend von Interesse, wie folgt:

"Z u A r t i k e l 21

Beschäftigungsverhältnisse von Arbeitnehmern bei den sowjetischen Truppen

Artikel 21 legt die grundsätzliche Geltung des deutschen Arbeits-, Arbeitsschutz- und Sozialversicherungsrechts für die Beschäftigungsverhältnisse von nicht-sowjetischen Arbeitnehmern bei den sowjetischen Truppen fest. Die Bestimmung garantiert den nicht-sowjetischen Arbeitnehmern bei den sowjetischen Truppen die gleiche Rechtsstellung hinsichtlich des Arbeits-, Arbeitsschutz- und Sozialversicherungsrechts - einschließlich des Rechts, derartige Ansprüche im Klagewege geltend zu machen - wie den sonstigen Arbeitnehmern im Aufenthaltsgebiet. Dies stellt gegenüber dem bisherigen Zustand eine klare Verbesserung dar. Das gilt insbesondere bezüglich der Mitwirkung der deutschen Gewerbeaufsichtsämter auch beim technischen Arbeitsschutz. Ferner



ist durch diese Regelung auch die Möglichkeit gegeben, Kollektivregelungen durch den Abschluß von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen zu schaffen. Hierfür und für das Entlohnungsverfahren, das durch die Einführung des Sozialversicherungs- und Steuersystems der Bundesrepublik Deutschland fachlich geschultes Personal erfordert, hat die Bundesregierung der sowjetischen Seite ihre Unterstützung angeboten.

Z u A b s a t z 1

Absatz 1 bestimmt, daß für die Beschäftigungsverhältnisse von nicht-sowjetischen Arbeitnehmern bei den sowjetischen Truppen das deutsche Arbeitsrecht einschließlich des Tarifrechts, das Arbeitsschutzrecht und das Sozialversicherungsrecht Anwendung finden. Die zuständigen Arbeits-schutzbehörden setzen sich gemäß Artikel 8 des Vertrags mit den sowjetischen Truppen zur Durchführung ihrer Aufgaben ins Benehmen.

Z u A b s a t z 2

Absatz 2 entspricht dem Grundsatz eines kooperativen Verhältnisses zwischen den deutschen Behörden und der Verwaltung der sowjetischen Truppen.

Z u A b s a t z 3

Absatz 3 bestimmt die Zuständigkeit der deutschen Gerichtsbarkeit für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis und aus Sozialversicherungsverhältnissen."

Die Erläuterungen zu Art. 21 des Aufenthalts- und Abzugsvertrages in der Denkschrift sind nicht frei von Widersprüchen und lassen nicht den Schluß zu, daß zwischen den Vertragspartnern Übereinstimmung hinsichtlich der Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes auf die Zivilbeschäftigten bei den sowjetischen Truppen bestand.

In der Denkschrift wird zu Art. 21 zunächst nur auf die Geltung des Arbeits-, Arbeitsschutz- und Sozialversicherungsrechts für die nicht-sowjetischen Arbeitnehmer sowie die Möglichkeit verwiesen, derartige Ansprüche im Klagewege geltend zu machen.



Dies bezieht sich eindeutig auf individualrechtliche Ansprüche. In Satz 5 der Erläuterungen zu Art. 21 wird im Gegensatz dazu ausgeführt, daß durch "diese Regelung" auch die Möglichkeit gegeben wird, Kollektivregelungen durch den Abschluß von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen zu schaffen. In Satz 6 der Erläuterungen wird dann ausgeführt, daß die Bundesregierung auch "hierfür" der sowjetischen Seite ihre Unterstützung angeboten habe. Eine staatliche Einflußnahme auf den Abschluß von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen ist jedoch dem deutschen Arbeitsrecht derart wesensfremd, daß sie zumindest im Vertragswortlaut deutlich hätte zum Ausdruck kommen müssen. Dort ist zwar eine Unterstützung der Verwaltung der sowjetischen Truppen durch die deutschen Behörden bei der Regelung der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer sowie bei der Berechnung der Höhe und dem Verfahren der Auszahlung der Arbeitsentgelte geregelt (Art. 21 Abs. 2). Diese Vorschrift läßt aber ebenfalls nicht den Schluß zu, daß unter die "Regelung der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer" auch ein durch die deutschen Behörden unterstützter Abschluß von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen fallen sollte.

Zudem ergibt sich aus der Einzelerläuterung in der Denkschrift zu Abs. 1 wiederum, daß das deutsche Arbeitsrecht einschließlich des Tarifrechts, des Arbeitsschutz- und des Sozialversicherungsrechts Anwendung finden soll. Das Betriebsverfassungsrecht wird hier im Gegensatz zur Erläuterung der Grundsatzregelung zu Art. 21 nicht mehr erwähnt. Die Einzelerläuterung zu Abs. 3 verweist demgegenüber wiederum nur auf Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis und läßt damit betriebsverfassungsrechtlich



che Streitigkeiten und Streitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien unberücksichtigt.

Bei einer Gesamtbetrachtung der Erläuterungen zu Art. 21 in der Denkschrift ergibt sich somit schon nicht zweifelsfrei, in welchem Umfang selbst nach Auffassung der Bundesregierung kollektives Arbeitsrecht auf die Beschäftigungsverhältnisse der Zivilbeschäftigten bei den sowjetischen Truppen Anwendung finden sollte. Aus der Denkschrift läßt sich außerdem kein Anhaltspunkt dafür entnehmen, daß mit der sowjetischen Seite eine Übereinkunft insbesondere über die Geltung des Betriebsverfassungsrechtes einschließlich der Mitbestimmungstatbestände erzielt worden ist.

c) Wenn der Kläger ferner geltend macht, nach dem Grundsatz der sog. inneren Souveränität sei seit dem 1. Juli 1990 von der Geltung des Betriebsverfassungsgesetzes für die nicht-sowjetischen zivilen Arbeitnehmer auszugehen, vermag der Senat dem nicht zu folgen.

Aus dem sog. Grundsatz der inneren Souveränität folgt nicht zwingend die Geltung des Betriebsverfassungsgesetzes. Es wäre durchaus möglich gewesen, wie bei den Stationierungsstreitkräften des Nordatlantikpaktes die Geltung des Personalvertretungsrechtes zu vereinbaren. Eine solche Regelung ist jedoch vertraglich nicht getroffen worden. Aus dem Aufenthalts- und Abzugsvertrag ergibt sich darüber hinaus, wie ausgeführt wurde, daß das Betriebsverfassungsgesetz keine Anwendung finden sollte.



d) Die Nichtanwendbarkeit des Betriebsverfassungsgesetzes auf die in den Betrieben der sowjetischen Truppen beschäftigten nicht-sowjetischen Arbeitnehmer stellt entgegen der Auffassung von Trümner (DKKS, BetrVG, 4. Aufl., § 1 Rz 20) im Verhältnis zur vertretungsrechtlichen Stellung der Beschäftigten bei den NATO-Truppen keinen Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG dar.

Die Regelungen für die NATO-Truppen waren auf eine nicht absehbare Zeit angelegt, während der Aufenthalts- und Abzugsvertrag von vornherein nur die Abwicklung der Stationierung der sowjetischen Truppen betraf. Schon dies rechtfertigt eine unterschiedliche Behandlung auf der Ebene der betrieblichen Interessenvertretungen. Ob sich Regelungen in verschiedenen völkerrechtlichen Verträgen überhaupt am Gleichheitsgrundsatz des Art. 3 GG messen lassen müssen, braucht daher nicht entschieden zu werden. Anhaltspunkte dafür, daß sich der sowjetische Vertragspartner gerade bei seinen Abwicklungsentscheidungen betrieblichen Mitbestimmungsrechten unterwerfen wollte, sind nicht ersichtlich.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Matthes

Dr. Freitag

Böck

Hermann

Tirre



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)