

Aktenzeichen: 1 ABR 3/83

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 12. Februar 1985
- 1 ABR 3/83 -

I. Arbeitsgericht
Krefeld

Beschluß vom 22. April 1982
- 3 BV 3/82 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Beschluß vom 28. Oktober 1982
- 3 Ta BV 67/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja



Entscheidungsstichwort:

Betriebsverfassung bei brit. Stationierungsstreitkräften

Gesetz: Nato-Truppenstatut Art. I Abs. 1, IX Abs. 4; Zusatzabkommen
zum Nato-Truppenstatut Art. 56 Abs. 9; Unterzeichnungspro-
tokoll zu diesem Zusatzabkommen Abs. 9; BPersVG § 83 Abs. 1
Nr. 3; GG Art. 25

Leitsätze:

1. Der Entsendestaat entscheidet aufgrund seiner Hoheitsge-
walt allein, ob er den Bedarf seiner Truppe an zivilen
Arbeitskräften durch örtliche Arbeitskräfte im Sinne von
Art. IX Abs. 4 Nato-Truppenstatut oder durch Zivilperso-
nen im Sinne von Art. I Abs. 1 b Nato-Truppenstatut, die
bei der Truppe beschäftigt sind und diese begleiten, dek-
ken will.
2. Die bei der Truppe beschäftigten und diese begleitenden
Zivilpersonen im Sinne von Art. I Abs. 1 b Nato-Truppen-
statut sind nicht notwendig identisch mit den Personen,
die nach dem Vertragswerk den Status eines Mitglieds des
zivilen Gefolges haben.
3. Deutsches Personalvertretungsrecht findet nur hinsicht-
lich derjenigen Zivilpersonen Anwendung, die der Entsen-
destaat als örtliche Arbeitskräfte im Sinne von Art. IX
Abs. 4 Nato-Truppenstatut anstellt. Weder der einzelne
Zivilbedienstete noch die Betriebsvertretung haben einen
Anspruch darauf, daß die Streitkräfte einen bestimmten
Bedarf an zivilen Arbeitskräften gerade durch örtliche
Arbeitskräfte im Sinne von Art. IX Abs. 4 Nato-Truppen-
statut decken.
4. Die bei den britischen Streitkräften beschäftigten soge-
nannten "Service Dependants" werden nicht als örtliche
Arbeitskräfte im Sinne von Art. IX Abs. 4 Nato-Truppen-
statut eingestellt.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5. Für einen Antrag auf Feststellung eines Mitwirkungsrechtes bei der Einstellung eines Zivilbediensteten, den die Truppe nicht als örtliche Arbeitskraft im Sinne von Art. IX Abs. 4 Nato-Truppenstatut einstellt, ist die deutsche Gerichtsbarkeit nicht gegeben (im Anschluß an die Entscheidung des Sechsten Senats vom 23. Juli 1981, BAG 35, 370 = AP Nr. 5 zu Art. 56 ZA-Nato-Truppenstatut).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 3/83

3 Ta BV 67/82 Düsseldorf

Verkündet am
12. Februar 1985

Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.



hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 12. Februar 1985 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Heither und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Hoffmann und Dr. Gentz beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde der Betriebsvertretung gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 28. Oktober 1982 - 3 Ta BV 67/82 - wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Die Antragsgegnerin ist eine Einheit der Royal Air Force Germany in N . Antragstellerin ist die bei dieser Einheit gebildete Betriebsvertretung.

Die Einheit stellte im November 1981 eine Frau M als sogenannte Service Dependant für Aufgaben im Rechnungswesen ein. Frau M ist Familienangehörige eines zu den britischen Streitkräften in Deutschland gehörenden Soldaten. Solche Service Dependents werden von der Einheit immer wieder und in größerem Umfange eingestellt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Betriebsvertretung ist der Ansicht, die Service Dependants seien örtliche Arbeitskräfte im Sinne von Art. IX Abs. 4 des Nato-Truppenstatuts (NTS). Diese würden nach arbeitsrechtlichen Vorschriften eingestellt, so daß britisches Dienstrecht nicht zum Tragen komme. Das ergebe sich aus Kapitel 15 der "Civilian Administration Instructions (CAI) RAFG", auf die in Teil III des Einstellungsformulars Bezug genommen werde. Diese seien mit der Hauptbetriebsvertretung abgesprochen. Nach Kapitel 15 CAI könnten Service Dependants nur für Urlaubs- und Krankheitsvertretungen beschäftigt und müßten entlassen werden, wenn ein geeigneter Zivilangestellter für die betreffende Stelle vorhanden sei. Sie dürften keine besseren Arbeitsbedingungen erhalten als Zivilangestellte, sie leisteten bei ihrer Einstellung keinen Eid auf die Britische Krone, sondern unterzeichneten lediglich eine Erklärung, die eine Verpflichtung zur Verschwiegenheit enthalte. Diese Erklärung müsse auch von den Zivilbeschäftigten unterschrieben werden.

Die Betriebsvertretung hat daher beantragt

festzustellen, daß die Einstellung der Service Dependants ihrem Mitwirkungsrecht unterliegt.

Die Einheit hat beantragt, den Antrag zurückzuweisen. Der Betriebsvertretung stehe bei der Einstellung von Service Dependants kein Mitwirkungsrecht zu. Die Service Dependants würden mit ihrer Einstellung Mitglieder des zivilen Gefolges, worauf in Teil II des Einstellungsformulars ausdrücklich hingewiesen würde. Sie stünden in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zur



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



Britischen Krone, wozu es einer Eidesleistung nicht bedürfe. Ihre Beschäftigung unterläge nicht dem deutschen Sozialversicherungsrecht und ihre Vergütung erfolge unmittelbar durch die Truppe aus britischen Staatsmitteln. Die Tarifverträge für die Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften fänden keine Anwendung. Die CAI sei im übrigen nicht mit der Hauptbetriebsvertretung abgestimmt worden.

Der Inhalt der CAI ist von den Beteiligten nur auszugsweise mitgeteilt worden und lautet insoweit wie folgt:

Kapitel 15.1.1

Dependants können eingestellt werden

- a) zur Beschäftigung auf Planstellen, die durch Einstellung von örtlich beschäftigtem Zivilpersonal nicht gefüllt werden können,
- b) wenn zu erwarten ist, daß die Beschäftigung nur zeitweilig und von unvorhersehbarer Dauer sein wird, d.h. in Posten, die für Soldaten vorgesehen sind, diese Posten aber aus Mangel an Soldaten nicht mit derartigem Personal besetzt werden können, vorausgesetzt, daß CS 5 die Genehmigung zu einem derartigen Einsatz gegeben hat,
- c) für Posten, die aus Sicherheitsgründen oder anderen Gründen speziell als UK Dependantplanstellen ausgewiesen sind.

....

Kapitel 15.1.3

Dependants auf Planstellen für DECL sind zu entlassen, wenn sie durch DECL ersetzt werden können, die wegen Planstellenänderungen verfügbar werden.

....

Kapitel 1.2.2 CAI lautet:

Angehörige von Mitgliedern der Truppe und des zivilen Gefolges können auf Planstellen unter gewissen Umständen beschäftigt werden. Sie wer-



den nicht unter dem TV AL II beschäftigt, noch ist deutsches Arbeitsrecht auf sie anwendbar, und sie werden unter Dienstbedingungen und Zahlraten beschäftigt, die für sie besonders festgelegt sind.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag als unzulässig mit der Begründung abgewiesen, die deutsche Gerichtsbarkeit sei nicht gegeben. Die Beschwerde der Betriebsvertretung ist vom Landesarbeitsgericht mit der gleichen Begründung zurückgewiesen worden. Mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt die Betriebsvertretung ihren Antrag weiter, während die Einheit um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde bittet.

B. Die Rechtsbeschwerde der Betriebsvertretung ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag zu Recht als unzulässig abgewiesen.

I.1. Das Beschlußverfahren vor dem Arbeitsgericht ist die gebotene Verfahrensart. Abs. 9 des Unterzeichnungsprotokolls (UP) zu Art. 56 Abs. 9 Zusatzabkommen zum Nato-Truppenstatut (ZA) bestimmt ausdrücklich, daß die Arbeitsgerichte in Beschlußverfahren entscheiden, soweit in Angelegenheiten des Personalvertretungsrechts bei den Streitkräften überhaupt gerichtliche Entscheidungen in Frage kommen.

2. Das erforderliche Rechtsschutzinteresse ist gegeben. Die Betriebsvertretung hat ein berechtigtes Interesse an einer gerichtlichen Entscheidung der Frage, ob ihr hinsichtlich der Einstellung von Service Dependants ein Mitwirkungsrecht zusteht oder nicht. Der Ausdruck "Service Dependants" umschreibt eine objektiv



abgegrenzte und abgrenzbare Personengruppe. Es sind dies Angehörige von Mitgliedern der britischen Streitkräfte, die von diesen als Zivilbedienstete beschäftigt werden, wobei ihr Dienstverhältnis sich einheitlich nach bestimmten Regeln richtet, wie sie in Kapitel 15 CAI niedergelegt sind, und bei denen die Einheit die Ansicht vertritt und im Anstellungsformular zum Ausdruck bringt, daß sie mit Aufnahme der Beschäftigung Mitglieder des zivilen Gefolges werden. Solche Service Dependants werden von der Einheit immer wieder eingestellt. Die Frage, ob eine solche Einstellung der Mitwirkung der Betriebsvertretung unterliegt, stellt sich daher ständig neu und ist unabhängig von etwaigen Besonderheiten, die bei der Einstellung eines bestimmten Angehörigen von Mitgliedern der Streitkräfte zu beachten sein mögen.

3. Die internationale Zuständigkeit der deutschen Gerichte für Arbeitssachen ist gegeben. Sie bestimmt sich mangels besonderer Regelungen nach den Vorschriften über die örtliche Zuständigkeit und ergibt sich im vorliegenden Falle aus § 82 ArbGG, weil die Einheit ihren Sitz in N , also im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland, hat.

II. Der Senat vermag jedoch die deutsche Gerichtsbarkeit für die Beantwortung der von der Betriebsvertretung zur Entscheidung gestellten Frage nicht zu bejahen.

1. Der Streit zwischen der Betriebsvertretung und der Einheit der britischen Streitkräfte geht darum, ob die "Service Dependants" örtliche Arbeitskräfte im Sinne von Art. IX Abs. 4 NTS



sind, deren Anstellungs- und Arbeitsbedingungen nach dieser Bestimmung dem deutschen Arbeitsrecht unterliegen und für die nach Art. 56 Abs. 9 ZA u.a. auch die Vorschriften des deutschen Personalvertretungsrechtes Anwendung finden, soweit nicht im Zusatzabkommen etwas anderes bestimmt ist. Die Betriebsvertretung ist aus rechtlichen und tatsächlichen Gründen der Ansicht, Service Dependants seien solche örtlichen Arbeitskräfte, während die Einheit auf dem Standpunkt steht, diese seien Mitglieder des zivilen Gefolges mit der Folge, daß auf sie deutsches Personalvertretungsrecht keine Anwendung findet. Dabei gehen beide Beteiligten davon aus, daß der Betriebsvertretung hinsichtlich der Einstellung von Mitgliedern des zivilen Gefolges - selbstverständlich - kein Mitwirkungsrecht zusteht.

2. Die Vorinstanzen haben unter Berufung auf die Entscheidung des Sechsten Senats vom 23. Juli 1981 (BAG 35, 370 = AP Nr. 5 zu Art. 56 ZA-Nato-Truppenstatut) für diesen Streit die deutsche Gerichtsbarkeit verneint, da es sich bei den Service Dependants nicht um örtliche Arbeitskräfte im Sinne von Art. IX Abs. 4 NTS handele. Der Sechste Senat hat in der in Bezug genommenen Entscheidung ausgesprochen, daß bei der Einstellung eines Mitgliedes eines zivilen Gefolges der Betriebsvertretung keine Mitwirkungsbefugnis zustehe und insoweit für ein von der Betriebsvertretung eingeleitetes Beschlußverfahren die deutsche Gerichtsbarkeit nicht gegeben sei. Er hat dies in erster Linie damit begründet, daß eine Entscheidung der deutschen Gerichte für Arbeitssachen gegenüber den Streitkräften nach Abs. 9 UP zu Art. 56 ZA zunächst voraussetze, daß das deutsche Personalvertretungsrecht mit



seinen Regelungen über die Mitwirkung der Betriebsvertretung bei Einstellungen anwendbar sei. Dieses gelte nach Art. 56 Abs. 9 ZA jedoch nur für die zivilen Arbeitskräfte bei einer Truppe oder einem zivilen Gefolge.

3. Der Senat hat Bedenken, ob mit dieser Begründung die deutsche Gerichtsbarkeit verneint werden kann.

a) Es ist zutreffend, daß nach allgemeinen Regeln des Völkerrechts, die nach Art. 25 GG Bestandteil des Bundesrechtes sind, die inländische Gerichtsbarkeit für Verfahren gegen einen ausländischen Staat in bezug auf dessen hoheitliche Betätigung (*acta iure imperii*) ausgeschlossen ist (BVerfGE 16, 27, 33 ff. = AP Nr. 1 zu Art. 25 GG). Der Senat geht auch davon aus, daß die Einstellung und Beschäftigung von Zivilpersonen für den Bedarf der Streitkräfte in Ausübung hoheitlicher Betätigung erfolgt und daher auch dieses Handeln nicht der deutschen Gerichtsbarkeit unterliegt. Den allgemeinen Regeln des Völkerrechtes geht jedoch das Völkervertragsrecht vor (BVerfGE 18, 441 = AP Nr. 2 zu Art. 25 GG). Völkervertragsrecht ist auch das Vertragswerk, das die Rechtsbeziehungen der Mitglieder des Nordatlantikpaktes hinsichtlich der Stationierung von Streitkräften in anderen Mitgliedsstaaten regelt, also das Nato-Truppenstatut, das Zusatzabkommen und das Unterzeichnungsprotokoll zum Zusatzabkommen. In diesem Vertragswerk haben die Mitgliedsstaaten vereinbart, daß sie bzw. ihre Stationierungstreitkräfte hinsichtlich bestimmter Angelegenheiten auch der deutschen Gerichtsbarkeit unterliegen. Insoweit heißt es in Abs. 9 UP zu Art. 56 Abs. 9 ZA, der das



deutsche Personalvertretungsrecht für die zivilen Arbeitskräfte der Truppe und des zivilen Gefolges für anwendbar erklärt, daß "die deutschen Gerichte für Arbeitssachen in dem nach deutschem Recht vorgesehenen Verfahren (Beschlußverfahren) entscheiden, soweit das Gesetz gerichtliche Entscheidungen vorsieht". "Gesetz" im Sinne dieser Vorschrift ist seit der Vereinbarung zur Änderung des Unterzeichnungsprotokolls vom 18. Mai 1981 (ratifiziert am 12. Mai 1982 und in Kraft getreten am 8. August 1982) mit Wirkung vom 1. April 1974 das Bundespersonalvertretungsgesetz vom 15. März 1974. Dieses sieht im 6. Kapitel unter der Überschrift "Gerichtliche Entscheidungen" in § 83 Abs. 1 Nr. 3 vor, daß die Verwaltungsgerichte entscheiden über "Zuständigkeit, Geschäftsführung und Rechtsstellung der Personalvertretungen ...". Gleiches bestimmte § 76 Abs. 1 c des Personalvertretungsgesetzes vom 5. August 1955.

Diese Vorschrift eröffnet damit auch in bezug auf die Streitkräfte die deutsche Gerichtsbarkeit für Rechtsstreitigkeiten über die Zuständigkeit der bei den Streitkräften nach dem Vertragswerk gebildeten Betriebsvertretungen. Um einen solchen Zuständigkeitsstreit handelt es sich im vorliegenden Falle und handelte es sich in dem vom Sechsten Senat entschiedenen Verfahren. Die Betriebsvertretung nimmt hinsichtlich einer Maßnahme der Streitkräfte, nämlich der Einstellung bestimmter Personen, ein Mitwirkungsrecht, d.h. eine Zuständigkeit in Anspruch, die ihr von den Streitkräften bestritten wird. Daß diese Zuständigkeit in erster Linie davon abhängig ist, ob auf diese Maßnahme deutsches Personalvertretungsrecht Anwendung findet oder nicht,



ist dafür ohne Bedeutung. Abs. 9 UP zu Art. 56 Abs. 9 ZA läßt sich nicht entnehmen, daß der deutschen Gerichtsbarkeit die Beantwortung der Frage, ob deutsches Personalvertretungsrecht Anwendung findet oder nicht und die sich in nahezu jedem Verfahren zumindest als Vorfrage stellen wird, entzogen sein soll. Wäre dies Inhalt der Regelung in Abs. 9 UP zu Art. 56 Abs. 9 ZA, wäre entweder die deutsche Gerichtsbarkeit nur gegeben, wenn auch die Streitkräfte im Einzelfall von der Anwendung deutschen Personalvertretungsrechtes ausgehen oder wenn das Gericht die Anwendbarkeit deutschen Personalvertretungsrechtes bejaht, was aber gerade eine Prüfung und Entscheidung dieser Frage voraussetzt. Es trifft daher nach der Ansicht des Senats nicht zu, daß Abs. 9 UP zu Art. 56 Abs. 9 ZA für eine gerichtliche Entscheidung voraussetzt, daß deutsches Personalvertretungsrecht Anwendung findet. Nach dem Wortlaut dieser Bestimmung ist vielmehr deutsche Gerichtsbarkeit u.a. immer dann gegeben, wenn über die Zuständigkeit der bei einer Truppe gebildeten Betriebsvertretung und damit über eine geltend gemachte Mitbestimmungs- oder Mitwirkungsbefugnis zu entscheiden ist.

b) Der Senat verkennt nicht, daß die Beantwortung der Frage, ob deutsches Personalvertretungsrecht Anwendung findet oder nicht, vielfach eine Würdigung von Maßnahmen der Streitkräfte erforderlich machen kann, die sich als hoheitliche Betätigung darstellen und damit als solche der deutschen Gerichtsbarkeit nicht unterliegen. Die Einstellung von zivilen Arbeitskräften entweder als Mitglied des zivilen Gefolges oder als örtliche Arbeitskraft im Sinne von Art. IX Abs. 1 NTS wird regelmäßig ein solcher Akt



hoheitlichen Handelns sein. Insoweit mag der völkerrechtliche Grundsatz, daß Hoheitsakte eines fremden Staates nicht der innerstaatlichen Gerichtsbarkeit unterliegen, zur Folge haben, daß dieser Hoheitsakt nicht einer rechtlichen Überprüfung und Würdigung durch das Gericht eines fremden Staats unterliegt. Das besagt aber nicht, daß die in Abs. 9 UP zu Art. 56 Abs. 9 ZA eröffnete deutsche Gerichtsbarkeit für Streitigkeiten über die Zuständigkeit der Betriebsvertretung immer dann wieder verschlossen wäre, wenn die Entscheidung dieses Streites von einer irgendwie gearteten Würdigung dieses hoheitlichen Handelns abhängig ist. Das Gericht muß dieses hoheitliche Handeln ohnehin würdigen, sei es auch nur, um seine Gerichtsbarkeit bejahen oder verneinen zu können. Diese Würdigung mag gegen allgemeine Regeln des Völkerrechts oder gegen die Bestimmungen der zu beachtenden völkerrechtlichen Verträge verstoßen. Dieser Gefahr wird nicht dadurch begegnet, daß die Würdigung im Rahmen der Prüfung der deutschen Gerichtsbarkeit erfolgt. Die unter Verkennung völkerrechtlicher Regeln erfolgende Würdigung hoheitlichen Handelns kann auch zur Bejahung der deutschen Gerichtsbarkeit führen und nimmt dann letztlich doch deutsche Gerichtsbarkeit hinsichtlich eines hoheitlichen Handelns des fremden Staates in Anspruch.

Völkerrechtliche Regeln, wonach hoheitliches Handeln fremder Staaten nicht der inländischen Gerichtsbarkeit unterliegt, erfordern daher nicht, entgegen der Bestimmung in Abs. 9 UP zu Art. 56 Abs. 9 ZA die deutsche Gerichtsbarkeit schon dann zu verneinen, wenn deutsches Personalvertretungsrecht keine Anwendung findet. Ob deutsches Personalvertretungsrecht Anwendung



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

findet, ist daher nicht eine Frage der deutschen Gerichtsbarkeit und damit der Zulässigkeit des Verfahrens, sondern eine solche der Begründetheit der in Anspruch genommenen Mitbestimmungs- oder Mitwirkungsbefugnis (so auch Beitzke in Anm. zu AP Nr. 5 zu Art. 56 ZA-Nato-Truppenstatut).

c) Allerdings macht es in Fällen der vorliegenden Art einen Unterschied, ob hoheitliches Handeln fremder Staaten anlässlich der Prüfung der deutschen Gerichtsbarkeit und damit der Zulässigkeit des Verfahrens gewürdigt wird oder erst im Zusammenhang mit der Prüfung der Begründetheit des geltend gemachten Rechtes. Im ersteren Falle ergeht bei Verneinung der deutschen Gerichtsbarkeit eine den Antrag als unzulässig abweisende Prozeßentscheidung. Diese betrifft letztlich nur den Kläger oder Antragsteller des Verfahrens. Sie bescheidet ihn dahin, daß über sein Begehren aus verfahrensrechtlichen Gründen nicht entschieden werden kann. Die dafür vom Gericht gegebene Begründung richtet sich allein an ihn. Auch wenn diese Begründung – wie dargelegt – notwendig eine Würdigung von Akten hoheitlichen Handelns eines fremden Staates enthalten muß, kommt mit einer solchen Entscheidung zum Ausdruck, daß das Gericht eine solche Würdigung nicht auch mit Wirkung gegenüber dem fremden Staat vornehmen will. Es respektiert damit in sinnfälliger Weise den völkerrechtlichen Grundsatz, daß hoheitliches Handeln fremder Staaten im Grundsatz nicht der innerstaatlichen Gerichtsbarkeit unterliegt, und nimmt Bedacht auf mögliche Empfindlichkeiten fremder Staaten gegenüber Akten innerstaatlicher Rechtsprechung, die sich auch nur im entferntesten als Eingriff in ihre Souveränität darstellen können.



Eine Sachentscheidung könnte formell diese Rücksicht und diesen Respekt nicht bekunden, auch wenn sie in ihrer Begründung dem Grundsatz, daß hoheitliches Handeln fremder Staaten nicht der innerstaatlichen Gerichtsbarkeit unterliegt, umfassend Rechnung trägt.

4. Der Senat schließt sich aus den zuletzt genannten Erwägungen trotz der aufgezeigten Bedenken der Auffassung des Sechsten Senats an.

Er kann die Frage, ob die deutsche Gerichtsbarkeit gegeben ist, nicht deswegen dahingestellt bleiben lassen, weil der Antrag ohnehin als unbegründet abgewiesen werden müßte (siehe unten B III). Die deutsche Gerichtsbarkeit ist Voraussetzung für eine Sachentscheidung. Fehlt sie, so darf das Gericht nicht in der Sache entscheiden (Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, 43. Aufl., Grundzüge vor § 253 Anm. 3 A c und E a; Thomas/Putzo, ZPO, 12. Aufl., Vorbem. vor § 253 Anm. III A). Der Senat kann die deutsche Gerichtsbarkeit aus den dargelegten Gründen auch nicht bejahen, ohne die Rechtsfrage gemäß § 45 Abs. 2 ArbGG dem Großen Senat zur Entscheidung vorzulegen. Der Senat sieht jedoch davon ab und folgt für den vorliegenden Fall der Entscheidung des Sechsten Senats vom 23. Juli 1981. Er berücksichtigt dabei, daß im Interesse der Rechtseinheit und Rechtssicherheit ein oberes Bundesgericht von seiner bisherigen Rechtsprechung nicht abweichen soll, wenn sowohl für die eine wie für die andere Ansicht gute Gründe sprechen. Von diesem Grundsatz haben sich die Senate des Bundesarbeitsgerichts wiederholt leiten lassen (vgl. Urteil



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

des Zweiten Senats vom 15. Februar 1962, BAG 12, 278 = AP Nr. 35 zu § 1 ArbKrankhG; Beschluß des Ersten Senats vom 17. Oktober 1963 - 1 ABR 1/63 - AP Nr. 13 zu § 76 BetrVG; Urteil des Fünften Senats vom 23. Februar 1967 - 5 AZR 234/66 - AP Nr. 57 zu § 611 BGB Gratifikation).

Hinzu kommt, daß im vorliegenden Falle die von der Betriebsvertretung gestellte Streitfrage auch anläßlich der Prüfung, ob für den gestellten Antrag die deutsche Gerichtsbarkeit gegeben ist, beantwortet werden kann. Auch eine Prozeßentscheidung ist daher geeignet, jedenfalls faktisch Rechtsklarheit und Rechtsfrieden hinsichtlich der Streitfrage zu schaffen.

III. Über den Antrag der Betriebsvertretung kann daher sachlich nur dann entschieden werden, wenn auf die Einstellung von Service Dependants deutsches Personalvertretungsrecht Anwendung findet, d.h. wenn diese Service Dependants zu den örtlichen Arbeitskräften im Sinne von Art. IX Abs. 4 NTS gehören. Das ist nicht der Fall.

1. Nach Art. IX Abs. 4 NTS ist der örtliche Bedarf einer Truppe oder eines zivilen Gefolges an zivilen Arbeitskräften (local civilian labour) in gleicher Weise wie der vergleichbare Bedarf des Aufnahmestaates zu befriedigen. Die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen, insbesondere die Löhne und Gehälter, die Zuschläge und die Arbeitsschutzbedingungen, bestimmen sich nach dem Recht des Aufnahmestaates. In Art. 56 des Zusatzabkommens heißt es in Abs. 9, daß die für die zivilen Bediensteten bei der Bun-



deswehrr maßgebenden Vorschriften des deutschen Rechts über die Personalvertretung für die Betriebsvertretungen der zivilen Arbeitskräfte bei einer Truppe und einem zivilen Gefolge gelten, soweit nicht etwas anderes bestimmt ist. Das deutsche Personalvertretungsrecht gilt damit grundsätzlich für die zivilen Arbeitskräfte bei einer Truppe oder einem zivilen Gefolge. Es gilt daher für die Einstellung und Beschäftigung von Service Dependents dann, wenn diese Service Dependents zivile Arbeitskräfte bei einer Truppe oder einem zivilen Gefolge im Sinne von Art. IX Abs. 4 NTS bzw. Art. 56 ZA sind.

2. Weder Art. IX Abs. 4 NTS noch Art. 56 ZA definieren den Begriff der zivilen Arbeitskräfte bei einer Truppe und einem zivilen Gefolge. Art. IX Abs. 4 NTS bestimmt vielmehr lediglich, daß "solche bei einer Truppe oder einem zivilen Gefolge beschäftigten zivilen Arbeitnehmer (civilian workers) in keiner Beziehung als Mitglieder dieser Truppe oder dieses zivilen Gefolges gelten". Art. I Abs. 1 b NTS bestimmt hingegen ausdrücklich, wer Mitglied des zivilen Gefolges ist. Danach ist "zivils Gefolge" das die Truppe einer Vertragspartei begleitende Zivilpersonal, das bei den Streitkräften dieser Vertragspartei beschäftigt ist, soweit es sich nicht um Staatenlose handelt oder um Staatsangehörige eines Staates, der nicht Partei des Nordatlantisch-Vertrages ist, oder um Staatsangehörige des Staates, in welchem die Truppe stationiert ist oder um Personen, die dort ihren gewöhnlichen Aufenthalt haben.

Beide Vorschriften, Art. I Abs. 1 b und Art. IX Abs. 4



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

NTS handeln daher von Zivilpersonen, die bei der Truppe beschäftigt sind. Der Unterschied zwischen den in Art. I Abs. 1 b NTS genannten Zivilbediensteten zu den in Art. IX Abs. 4 NTS genannten zivilen Arbeitnehmern liegt allein darin, daß die zuerst genannten die Truppe einer Vertragspartei begleiten, während die zivilen Arbeitnehmer im Sinne von Art. IX Abs. 4 NTS im Aufnahmestaat "requiriert" werden, um den örtlichen Bedarf der Truppe an zivilen Arbeitskräften zu decken, wobei diese zivilen Arbeitnehmer wiederum auch bei den die Truppe begleitenden und bei dieser beschäftigten Zivilpersonen, d.h. beim zivilen Gefolge, beschäftigt sein können.

Unzutreffend ist es, allein zwischen Mitgliedern des zivilen Gefolges und den örtlichen zivilen Arbeitskräften im Sinne von Art. IX Abs. 4 NTS zu unterscheiden. Wie schon Art. I Abs. 1 b NTS ausweist, haben durchaus nicht alle die Truppe begleitenden und bei ihr beschäftigten Zivilpersonen den Status eines Mitglieds des zivilen Gefolges. Ausgenommen sind vielmehr Staatenlose, Angehörige von Staaten, die nicht Mitglied des Nordatlantik-Paktes sind, die Staatsangehörigen des Aufnahmestaates und diejenigen Staatsangehörigen der Paktstaaten, die im Aufnahmestaat selbst ihren gewöhnlichen Aufenthalt haben. Wird etwa in den Vereinigten Staaten ein Staatenloser innerhalb der Organisation der Truppe als Zivilperson beschäftigt und später aufgrund seines Beschäftigungsverhältnisses mit der Truppe nach Deutschland verlegt, so ist dieser Staatenlose zwar weiterhin eine bei der Truppe beschäftigte und diese begleitende Zivilperson, er genießt aber in Deutschland nicht die Rechte, die an den Status



eines Mitglieds des zivilen Gefolges geknüpft sind. Er ist nicht Mitglied des zivilen Gefolges im Sinne des Vertragswerkes. Er wird deswegen in Deutschland aber auch nicht zum zivilen Arbeitnehmer im Sinne von Art. IX Abs. 4 NTS mit der Folge, daß sein Beschäftigungsverhältnis nun aufgrund Art. IX Abs. 4 NTS und Art. 56 ZA dem deutschen Arbeits- und Personalvertretungsrecht unterliegt. Daraus folgt gleichzeitig, daß die Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zum zivilen Gefolge nichts besagt für die dienst- oder arbeitsrechtliche Rechtsstellung der bei der Truppe beschäftigten Zivilpersonen. Das bei der Truppe beschäftigte und diese begleitende Zivilpersonal kann zur Truppe bzw. zum Entsendestaat in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis oder in einem schlichten Arbeitsverhältnis stehen, das sich zwar regelmäßig nach dem Recht des Entsendestaates bestimmen wird, aber nicht notwendig muß. Auch ein in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Entsendestaat stehender Zivilbediensteter ist dann nicht Mitglied des zivilen Gefolges, wenn er z.B. Staatenloser oder Staatsangehöriger des Aufnahmestaates ist. (Ob solche Personen in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis berufen werden können, ist eine Frage des Rechts des Entsendestaates, die in diesem Zusammenhang ohne Bedeutung ist). Es ist daher zumindest ungenau, wenn die Zugehörigkeit eines Zivilbediensteten zum zivilen Gefolge allein mit der Begründung bejaht wird, dieser stehe zum Entsendestaat in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis. Das mag ein Indiz dafür sein, daß er zu den Personen gehört, die bei der Truppe beschäftigt sind und diese auch begleiten, hat aber mit der Frage, ob er Mitglied des zivilen Gefolges im Sinne des Vertragswerkes ist und daher die



sich aus diesem Status nach den NTS und ZA ergebenden Sonderrechte genießt, nichts zu tun.

Für die Frage, ob eine bei der Truppe beschäftigte Zivilperson unter Art. IX Abs. 4 NTS fällt, ist daher nicht entscheidend, ob diese Person Mitglied des zivilen Gefolges ist, sondern ob sie zu dem bei der Truppe beschäftigten und die Truppe begleitenden Zivilpersonal gehört oder nicht.

3.a) Das die Truppe begleitende und bei ihr beschäftigte Zivilpersonal wird regelmäßig in einer engen organisatorischen Verbindung zur Truppe selbst stehen, gewissermaßen Teil der Truppe selbst sein. Das macht auch der englische Ausdruck "civilian component" besonders deutlich. Sie werden regelmäßig Arbeiten zu erbringen haben, die für den Bestand, die Erhaltung und Unterhaltung der Truppe von Bedeutung sind, ständig anfallen und eine Qualifikation erfordern, die die Kenntnis der Verhältnisse und des Rechts des Entsendestaates einschließt und daher auch eine kontinuierliche Beschäftigung bei der Truppe bedingt. Das Vertragswerk bestimmt nicht, bei welchen Bediensteten - bzw. Dienstposten - eine so enge Bindung zur Truppe anzunehmen ist, daß sie zur Truppe gehören und diese begleiten. Es geht vielmehr davon aus, daß diese Bestimmung vom Entsendestaat selbst aufgrund seines eigenen Organisationsrechtes getroffen wird und regelmäßig schon vor der Entsendung der Truppe in den Entsendestaat getroffen worden ist. Demgemäß hat der Senat in seiner Entscheidung vom 19. Juni 1984 (- 1 ABR 65/82 - zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt) auch ausgesprochen, daß der Entsendestaat



aufgrund seiner Hoheitsgewalt und allein bestimmt, welche Personen die Truppe als dort beschäftigte Zivilpersonen begleiten. Er hat in dieser Entscheidung noch offengelassen, ob der Entsendestaat aufgrund seiner Organisationsgewalt auch verbindlich die Abgrenzung zwischen dem die Truppe begleitenden und dort beschäftigten Zivilpersonal und den örtlichen Arbeitskräften im Sinne von Art. IX Abs. 4 NTS festlegen kann. Diese Frage muß im vorliegenden Rechtsstreit entschieden werden.

b) Sie ist zu bejahen. Wenn jede bei der Truppe beschäftigte Zivilperson entweder nur zu dem die Truppe begleitenden Zivilpersonal oder nur zu den örtlichen Arbeitskräften im Sinne von Art. IX Abs. 4 NTS gehören kann, so ergibt sich schon zwangsläufig aus der Befugnis, zu bestimmen, wer zu dem die Truppe begleitenden Zivilpersonal gehört, daß mit dieser Entscheidung gleichzeitig entschieden ist, daß diese Person nicht zu den örtlichen Arbeitskräften gehört. Daß diese Befugnis allein auf die Zeit vor der Entsendung der Truppe in den Aufnahmestaat beschränkt ist, mit der Folge, daß alle im Aufnahmestaat eingestellten Personen notwendig örtliche Arbeitskräfte sind, kann nicht angenommen werden. Schon Art. III Abs. 5 NTS regelt den Fall, daß Personen in den Aufnahmestaat einreisen, "um Mitglied einer Truppe oder eines zivilen Gefolges zu werden". Zu den bei der Truppe beschäftigten und diese begleitenden Zivilpersonen gehören daher nicht nur Personen, die bei der Truppe schon beschäftigt waren, als diese in den Aufnahmestaat entsandt wurde. Solche Personen können vielmehr auch nach der Entsendung neu eingestellt werden. Nichts im Vertragswerk spricht dafür, daß der



Entsendestaats gehindert wäre, auch einen eigenen Staatsangehörigen, der im Aufnahmestaat - aus welchen Gründen auch immer - schon lange seinen gewöhnlichen Aufenthalt hat, als Zivilbediensteten auf einen Dienstposten einzustellen, für dessen Inhaber nicht in Frage steht, daß er zu dem die Truppe begleitenden Zivilpersonal gehört. Dieser Bedienstete mag dann zwar nicht den Status eines Mitgliedes des zivilen Gefolges erlangen; daß er nur zu den örtlichen Arbeitskräften im Sinne von Art. IX Abs. 4 NTS gehören kann, folgt daraus - wie oben dargelegt - nicht.

Die Organisation einer Truppe, von der die Bestimmungen des Vertragswerkes ausgehen, kann keine statische sein. Sie muß an veränderte Verhältnisse oder bessere Erkenntnisse angepaßt werden können. Schon von daher muß es dem Entsendestaat freistehen, seine Organisation zu ändern und aufgrund seines Organisationsrechtes beispielsweise zu bestimmen, daß Tätigkeiten künftig nur noch von Zivilpersonen ausgeübt werden sollen, die in einem so engen Verhältnis zur Truppe stehen, daß sie zu dem die Truppe begleitenden Zivilpersonal gehören, auch wenn diese Tätigkeiten bislang von örtlichen Arbeitskräften verrichtet worden sind.

c) Es mag richtig sein, daß sich die Entsendestaaten in Art. IX Abs. 4 NTS verpflichtet haben, von ihrer Organisationsgewalt nicht in vollem Umfange Gebrauch zu machen und ihren Bedarf an Zivilbediensteten in einem möglichst großen Umfang durch örtlich requirierte zivile Arbeitskräfte zu decken. An einer solchen Verpflichtung mag der Aufnahmestaat, hier die Bundesrepublik Deutschland, aus vielerlei Gründen ein Interesse haben. Er kann



die Beschäftigungsmöglichkeiten bei der Truppe für den einheimischen Arbeitsmarkt nutzen wollen. Er mag bestrebt sein, möglichst vielen, auf seinem Territorium in abhängiger Tätigkeit beschäftigten Personen den Schutz seines Arbeitsrechtes zukommen zu lassen. Der Umstand, daß ein Entsendestaat dieser Verpflichtung nicht genügt, von seiner Organisationsgewalt im oben dargelegten Sinne vielmehr einen exzessiven und vertragswidrigen Gebrauch macht, mag dann zwar ein Verstoß gegen das Vertragswerk sein und damit eine Streitigkeit zwischen den Vertragsparteien in bezug auf die Auslegung oder Anwendung dieses Abkommens im Sinne von Art. XVI NTS begründen, die in dem dort geregelten Verfahren auszutragen und beizulegen ist. Die Würdigung eines solchen Vertragsverstosses obliegt aber nicht der deutschen Gerichtsbarkeit. Art. IX Abs. 4 NTS begründet auch keinen Rechtsanspruch des Zivilbediensteten, der für eine Tätigkeit eingestellt wird, für die nach dem Vertragswerk der Entsendestaat auf örtliche Arbeitskräfte im Sinne dieser Vorschrift zurückgreifen müßte, darauf, daß auf ihn deutsches Arbeitsrecht zur Anwendung kommt, oder daß er sich unmittelbar auf deutsches Arbeitsrecht berufen kann. Ebensowenig begründet Art. 56 Abs. 9 ZA ein Recht der jeweiligen Betriebsvertretung, daß die Dienststelle für solche Tätigkeiten örtliche Arbeitskräfte im Sinne von Art. IX Abs. 4 NTS einstellt mit der Folge, daß hinsichtlich dieser Arbeitsverhältnisse auch deutsches Personalvertretungsrecht Anwendung findet und die Betriebsvertretung darin gegebene Mitwirkungsrechte geltend machen kann. Deutsches Personalvertretungsrecht findet nach Art. 56 Abs. 9 ZA vielmehr nur Anwendung, soweit die Streitkräfte selbst entscheiden, daß ein bestimmter Dienstleistungsbe-



darf durch örtliche Arbeitskräfte im Sinne von Art. IX Abs. 4 NTS zu befriedigen ist. Ob diese Entscheidung in Übereinstimmung mit dem Vertragswerk und den darin etwa eingegangenen Verpflichtungen des Entsendestaates steht, ist insoweit ohne Bedeutung. Auf die Beschäftigung von Service Dependants findet daher deutsches Personalvertretungsrecht nur Anwendung, wenn diese nach dem Willen der zuständigen Behörde des Entsendestaates tatsächlich als örtliche Arbeitskraft beschäftigt werden.

4. Das ist vorliegend nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht der Fall. In Teil II des Einstellungsformblattes für Service Dependants wird ausdrücklich darauf hingewiesen, daß mit Annahme einer Beschäftigung bei den britischen Streitkräften in Deutschland der Beschäftigte Mitglied des zivilen Gefolges im Sinne von Art. I Abs. 1 b des Nato-Truppenstatuts wird. Bei diesem Einstellungsformular handelt es sich um den mit dem Service Dependant abzuschließenden Dienstvertrag. Dieses Formular wird in Teil III von dem Dependant unterschrieben. Er erklärt in diesem Teil, daß "er die Einstellungsbedingungen (Kapitel 15 Civilian Administration Instructions) gelesen habe und einwillige, an diese gebunden zu sein". Schon aus der Begründung des Dienstverhältnisses mit einem Service Dependant ergibt sich damit, daß einmal die Truppe den Dependant zu einer Zivilperson machen will, der bei der Truppe beschäftigt ist und diese begleitet, und zum anderen, daß auf dieses Dienstverhältnis nicht deutsches Arbeitsrecht, sondern die besonderen in Kapitel 15 CAI geregelten Bestimmungen Anwendung finden sollen. Damit ist gleichzeitig zum Ausdruck gebracht, daß die Einstellung der Ser-



vice Dependants nicht als örtliche Arbeitskräfte im Sinne von Art. IX Abs. 4 NTS erfolgt.

Demgegenüber ist ohne Bedeutung, daß die Einstellung erstmalig im Aufnahmestaat erfolgt. Wenn die Entscheidung der Truppe, ihren Bedarf an zivilen Dienstkräften durch örtliche Arbeitskräfte oder durch Arbeitskräfte, die die Truppe begleiten, zu decken, nicht der Überprüfung durch die deutschen Gerichte dahin unterliegt, ob diese Entscheidung mit einer möglicherweise in Art. IX Abs. 4 NTS eingegangenen Verpflichtung übereinstimmt oder nicht, kann es für die Entscheidung des Rechtsstreites auch nicht darauf ankommen, ob diese Entscheidung jeweils ad hoc getroffen wird, weil etwa mit der Einstellung eines Service Dependant dem Wunsch eines Angehörigen eines Mitgliedes der Truppe nach einer Beschäftigung bei der Truppe entsprochen werden kann, oder ob diese Ausfluß einer grundlegenden organisatorischen Entscheidung der Truppenbehörde ist. Ebensowenig ist von Bedeutung, ob die CAI in Abstimmung mit der Hauptbetriebsvertretung erlassen worden sind, was von seiten der Truppe bestritten worden ist. Damit wird die CAI nicht zum Inhalt deutschen Arbeitsrechts, dem der Service Dependant mit der Anstellung insgesamt unterworfen werden soll. Ohne Bedeutung ist schließlich auch, welche Art das Rechtsverhältnis zwischen dem Service Dependant und der Truppe ist, insbesondere ob es sich um ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis oder um ein privat-rechtlich ausgestaltetes Arbeitsverhältnis handelt. Es kommt daher auch nicht darauf an, ob der Service Dependant vor Aufnahme der Beschäftigung einen Diensteid auf die Krone zu leisten hat oder nicht. Da Service



Dependants somit nicht als örtliche Arbeitskräfte im Sinne von Art. IX Abs. 4 NTS beschäftigt werden, findet auf ihre Beschäftigung auch deutsches Personalvertretungsrecht keine Anwendung.

Dr. Kissel

Dr. Heither

Matthes

Dr. Hoffmann

Dr. Gentz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)