

Bundesarbeitsgericht 7. Senat	Beschluss vom 11. September 2013 - 7 ABR 18/11 -
I. Arbeitsgericht Kaiserslautern	Beschluss vom 13. Juli 2010 - 7 BV 11/10 -
II. Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz	Beschluss vom 14. Januar 2011 - 6 TaBV 41/10 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Alliierte Streitkräfte - Hauptschwerbehindertenvertretung - Deutsche Gerichtsbarkeit

Gesetze:

Abkommen zwischen den Parteien des Nordatlantikvertrags über die Rechtsstellung ihrer Truppen (*NATO-Truppenstatut*); Zusatzabkommen zu dem Abkommen zwischen den Parteien des Nordatlantikvertrags über die Rechtsstellung ihrer Truppen hinsichtlich der in der Bundesrepublik Deutschland stationierten ausländischen Truppen (*ZA-NTS*) Art. 56 Abs. 1 Buchst. a, Abs. 8, Abs. 9; Unterzeichnungsprotokoll zum Zusatzabkommen (*UP ZA-NTS*) zu Art. 56 Abs. 9 ZA-NTS Abs. 1 bis Abs. 5, Abs. 7 und Abs. 9; SchwbG § 27 Abs. 6

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarbeitsgericht



7 ABR 18/11
6 TaBV 41/10
Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
11. September 2013

BESCHLUSS

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin,

2.

Beschwerdeführerin und Rechtsbeschwerdeführerin,

3.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 11. September 2013 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt sowie den ehrenamtlichen Richter Zwisler und die ehrenamtliche Richterin Schuh für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerde der Beteiligten zu 2 wird der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 14. Januar 2011 - 6 TaBV 41/10 - aufgehoben.

Auf die Beschwerde der Beteiligten zu 2 wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Kaiserslautern vom 13. Juli 2010 - 7 BV 11/10 - abgeändert.

Der Antrag der Beteiligten zu 1 wird abgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

- A. Die Beteiligten streiten über die Berechtigung der Hauptschwerbehindertenvertretung, an Personalversammlungen einer zum Kommandobereich gehörenden Dienststelle teilzunehmen. 1
- Antragstellerin ist die Hauptschwerbehindertenvertretung im Kommando- und Zuständigkeitsbereich der US-Dienststelle „H“ am Flugplatz R. Zu deren Zuständigkeitsbereich gehört ua. die Dienststelle G. Dort sind 13 Arbeitnehmer beschäftigt. Von diesen hat keiner eine Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung gegenüber seinem Arbeitgeber angezeigt. Eine örtliche Schwerbehindertenvertretung besteht nicht. 2
- Die Betriebsvertretung der Dienststelle G lud die Hauptvertrauensperson der Schwerbehinderten in den Jahren 2009 und 2010 zu Personalversammlungen ein. In beiden Fällen widersprach das zuständige Hauptquartier 3



einer Teilnahme. Die Hauptvertrauensperson sah daraufhin von einer Teilnahme ab.

Grundlage für die Bildung von Vertretungsorganen in Dienststellen der Vereinigten Staaten von Amerika ist das Abkommen zwischen den Parteien des Nordatlantikvertrags vom 19. Juni 1951 über die Rechtsstellung ihrer Truppen - NATO-Truppenstatut (*BGBI. 1961 II S. 1183, 1190*) - nebst dem Zusatzabkommen zu dem Abkommen zwischen den Parteien des Nordatlantikvertrags über die Rechtsstellung ihrer Truppen hinsichtlich der in der Bundesrepublik Deutschland stationierten ausländischen Truppen vom 3. August 1959 (*BGBI. 1961 II S. 1183, 1218, zuletzt geändert durch Abkommen vom 18. März 1993 - BGBI. II S. 2594, 2598; im Folgenden ZA-NTS*) und dem Unterzeichnungsprotokoll zum Zusatzabkommen vom 3. August 1959 (*BGBI. 1961 II S. 1313, zuletzt geändert 16. Mai 1994 - BGBI. II S. 3710; im Folgenden UP ZA-NTS*). Den genannten Vereinbarungen hat der Deutsche Bundestag durch Gesetz vom 18. August 1961 zugestimmt (*BGBI. II S. 1183, zuletzt geändert durch Gesetz vom 28. September 1994 - BGBI. II S. 2594*).

Die Hauptschwerbehindertenvertretung hat die Auffassung vertreten, sie sei ungeachtet der in § 97 Abs. 7 SGB IX fehlenden Bezugnahme auf § 95 Abs. 8 SGB IX berechtigt, an Personalversammlungen der Dienststelle G teilzunehmen. Das Teilnahmerecht bestehe für den Fall, dass die Hauptschwerbehindertenvertretung wegen des Fehlens einer örtlichen Schwerbehindertenvertretung nach § 97 Abs. 6 Sätze 1 und 2 SGB IX unmittelbar die Aufgaben und Funktionen der örtlichen Schwerbehindertenvertretung wahrzunehmen habe. Diese Befugnis sei nicht davon abhängig, ob und gegebenenfalls wie viele schwerbehinderte Mitarbeiter in der Dienststelle beschäftigt würden. Die Anwendbarkeit der Vorschriften im fünften Kapitel des SGB IX folge aus Art. 56 Abs. 1 Buchst. a und Abs. 8 ZA-NTS.

Die Hauptschwerbehindertenvertretung hat zuletzt beantragt

festzustellen, dass der Hauptschwerbehindertenvertrauensmann in seiner Eigenschaft als Hauptvertrauensmann der Schwerbehinderten berechtigt ist, an Personalversammlungen der zum Kommandobereich der Dienststelle



„H“ gehörenden Dienststelle G teilzunehmen.

Die Beteiligte zu 2 hat die Zurückweisung des Antrags beantragt. Sie hat den Standpunkt eingenommen, das SGB IX sei vorliegend hinsichtlich der Rechte der Hauptschwerbehindertenvertretung nicht anwendbar. Art. 56 Abs. 9 ZA-NTS und Abs. 1 UP zu Art. 56 Abs. 9 ZA-NTS nehme die vertretungsrechtlichen Vorschriften des BPersVG einschließlich der Änderungen vom 16. Januar 1991 statisch in Bezug. Daher seien für die Rechte der Hauptschwerbehindertenvertretung die Bestimmungen des Schwerbehindertengesetzes idF des Einigungsvertrags vom 31. August 1990 maßgeblich. Diese sähen kein Recht der Hauptschwerbehindertenvertretung vor, an Personalversammlungen teilzunehmen. Ein Teilnahmerecht der Hauptschwerbehindertenvertretung bestünde selbst bei Anwendbarkeit des SGB IX nicht. § 97 Abs. 7 SGB IX verweise gerade nicht auf § 95 Abs. 8 SGB IX und enthalte insoweit auch keine planwidrige Regelungslücke.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde der Beteiligten zu 2 zurückgewiesen. Mit der Rechtsbeschwerde verfolgt die Beteiligte zu 2 weiterhin die Abweisung des Antrags. Die Hauptschwerbehindertenvertretung beantragt die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

B. Die zulässige Rechtsbeschwerde hat in der Sache Erfolg. Sie führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und Abweisung des Antrags der Hauptschwerbehindertenvertretung. Diese ist nicht berechtigt, an Personalversammlungen der Dienststelle G teilzunehmen.

I. Die Entscheidung des Rechtsstreits unterfällt der deutschen Gerichtsbarkeit. Diese ist allerdings nur insoweit gegeben, als es um die Anwendbarkeit des am 16. Januar 1991 geltenden Rechts geht. Den danach erfolgten Änderungen des deutschen Rechts der Schwerbehindertenvertretungen haben sich die Vereinigten Staaten nicht unterworfen. Daher sind die deutschen Gerichte insoweit zur Anwendung des SGB IX nicht befugt. Das folgt aus den Regelungen in Art. 56 ZA-NTS sowie im UP ZA-NTS.



1. Das ZA-NTS lautet auszugsweise:

11

„Artikel 56

- (1) a) Die für die zivilen Bediensteten bei der Bundeswehr maßgebenden arbeitsrechtlichen - einschließlich arbeitsschutzrechtlichen - Vorschriften, mit Ausnahme der Dienstordnungen, der Dienstvereinbarungen und der tariflichen Bestimmungen, gelten auch für die Beschäftigungsverhältnisse der zivilen Arbeitskräfte bei einer Truppe und einem zivilen Gefolge, soweit nicht in diesem Artikel und in dem auf diesen Artikel Bezug nehmenden Abschnitt des Unterzeichnungsprotokolls etwas anderes bestimmt ist.

...

...

- (8) Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis und aus dem Sozialversicherungsverhältnis unterliegen der deutschen Gerichtsbarkeit. Klagen gegen den Arbeitgeber sind gegen die Bundesrepublik zu richten. Klagen für den Arbeitgeber werden von der Bundesrepublik erhoben.
- (9) Die für die zivilen Bediensteten bei der Bundeswehr maßgebenden Vorschriften des deutschen Rechts über die Personalvertretung gelten 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.“

Das UP ZA-NTS enthält zu Art. 56 Abs. 9 ZA-NTS ua. folgende Regelungen:

12

- „(1) Dienststellen im Sinne des Bundespersonalvertretungsgesetzes vom 15. März 1974 (Bundesgesetzblatt Teil I S. 693) mit späteren Änderungen bis einschließlich der Änderung vom 16. Januar 1991 (Gesetz über die Beteiligung der Soldaten und der Zivildienstleistenden - BG - vom 16. Januar 1991, Bundesgesetzblatt 1991 Teil I S. 47) - im Folgenden als ‚Gesetz‘ bezeichnet - sind die einzelnen Verwaltungsstellen und Betriebe einer Truppe und eines zivilen Gefolges in der Bundesrepublik nach näherer Bestimmung durch die betreffende Truppe.



...

...

- (9) Soweit das Gesetz gerichtliche Entscheidungen vorsieht, entscheiden die deutschen Gerichte für Arbeitssachen in dem nach deutschem Recht vorgesehenen Verfahren (Beschlussverfahren), und die Bundesrepublik beteiligt sich im Namen einer Truppe oder eines zivilen Gefolges auf deren Antrag am Verfahren.“

2. Als Vertragsgesetze iSv. Art. 59 Abs. 2 Satz 1 GG sind das ZA-NTS und das UP ZA-NTS nach den für völkerrechtliche Verträge allgemein entwickelten Grundsätzen auszulegen (*vgl. BVerfG 4. Mai 1955 - 1 BvF 1/55 - zu D III 3 der Gründe, BVerfGE 4, 157*). Die Auslegung völkerrechtlicher Verträge hat sich trotz ihres zwei- oder mehrseitigen Charakters jedenfalls dann an einem objektivierenden Maßstab zu orientieren, wenn sie auf eine normative Geltung in den Vertragsstaaten gerichtet sind. Dies entspricht der für die Bundesrepublik aufgrund des Gesetzes vom 3. August 1985 (*BGBI. II S. 926, vgl. Bekanntmachung vom 26. Oktober 1987 - BGBI. II S. 757*) in Kraft getretenen Wiener Vertragsrechtskonvention (*WVK*) vom 23. Mai 1969 (*vgl. BAG 11. Dezember 2007 - 1 ABR 67/06 - Rn. 28 f. mwN, BAGE 125, 122*). Nach Art. 31 Abs. 1 WVK ist ein völkerrechtlicher 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. Auszugehen ist daher zunächst vom Wortlaut und dem damit verbundenen Wortsinn. Zu dem außerdem zu beachtenden Zusammenhang gehören nach Art. 31 Abs. 2 WVK die sich auf den Vertrag beziehenden Anlagen und Übereinkünfte und nach Art. 31 Abs. 3 WVK eine spätere Übereinkunft zwischen den Vertragsparteien über die Auslegung, eine spätere Übung bei der Anwendung sowie jeder in den Beziehungen zwischen den Vertragsparteien anwendbare einschlägige Völkerrechtssatz. Ferner sind Ziel und Zweck des Vertrags zu berücksichtigen. Jedenfalls für bundesdeutsche Gerichte gilt schließlich der Grundsatz der möglichst verfassungskonformen Auslegung. Als „ergänzende Auslegungsmittel“ kommen nach Art. 32 WVK die vorbereitenden Arbeiten in

13

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



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



Betracht, zu denen etwa Vertragsentwürfe und Sitzungsprotokolle gehören. Diese müssen aber von sämtlichen Vertragsparteien abgefasst oder zumindest angenommen worden sein (vgl. BAG 11. Dezember 2007 - 1 ABR 67/06 - Rn. 30 mwN, aaO).

3. Hiernach haben die deutschen Gerichte für Arbeitssachen zwar im Beschlussverfahren gemäß Abs. 9 UP zu Art. 56 Abs. 9 ZA-NTS über Streitigkeiten zwischen der Hauptschwerbehindertenvertretung und dem Arbeitgeber zu entscheiden. Sie können hierbei aber nur das insoweit am 16. Januar 1991 geltende deutsche Recht anwenden. 14

a) Nach Abs. 9 UP zu Art. 56 Abs. 9 ZA-NTS haben die deutschen Gerichte zu entscheiden, soweit „das Gesetz“ gerichtliche Entscheidungen vorsieht. Damit knüpft die Vorschrift an Abs. 1 UP zu Art. 56 Abs. 9 ZA-NTS an. Danach wird als „Gesetz“ das Bundespersonalvertretungsgesetz vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693) „mit späteren Änderungen bis einschließlich der Änderung vom 16. Januar 1991“ (Gesetz über die Beteiligung der Soldaten und Zivildienstleistenden - BG - vom 16. Januar 1991, BGBl. I S. 47) verstanden. Mit dieser Formulierung wird ausdrücklich nicht die jeweils geltende Fassung des BPersVG in Bezug genommen. Es handelt sich vielmehr um eine statische Verweisung auf das BPersVG in der Fassung vom 16. Januar 1991 (im Folgenden BPersVG 1991). Dies ergibt die Auslegung. 15

aa) Schon nach dem Wortlaut der Abs. 1 und 9 UP zu Art. 56 Abs. 9 ZA-NTS ist „das Gesetz“, hinsichtlich dessen die deutschen Gerichte für Arbeitssachen entscheiden, das BPersVG vom 15. März 1974 „mit späteren Änderungen bis einschließlich der Änderung vom 16. Januar 1991“. Bereits hieraus folgt, dass spätere Gesetzesänderungen unberücksichtigt bleiben sollen. 16

bb) Die Entstehungsgeschichte des Abs. 1 UP zu Art. 56 Abs. 9 ZA-NTS steht einem über den Wortlaut hinausgehenden dynamischen Verständnis der Vorschrift entgegen. Ursprünglich war in Abs. 1 UP zu Art. 56 Abs. 9 ZA-NTS als „Gesetz“ das Personalvertretungsgesetz vom 5. August 1955 bezeichnet. Dieses wurde mit Wirkung vom 1. April 1974 durch das BPersVG vom 15. März 17



1974 abgelöst. Da das ZA-NTS nebst UP jedoch zunächst nicht geändert wurde, galt für die alliierten Streitkräfte vorübergehend weiterhin das vormalige Personalvertretungsgesetz (*vgl. BAG 21. August 1979 - 6 ABR 77/77 - zu III 2 a der Gründe*), bis sich die Parteien des NATO-Truppenstatuts am 18. Mai 1981 auf eine Änderung des UP (*vgl. BGBl. 1982 II S. 531*) einigten. Nach Abs. 1 UP zu Art. 56 Abs. 9 ZA-NTS ist nun das BPersVG vom 15. März 1974 anwendbar. Am 16. Mai 1994 wurde das Änderungsabkommen geschlossen, auf das die aktuelle Fassung von Abs. 1 UP zu Art. 56 Abs. 9 ZA-NTS zurückgeht (*vgl. BGBl. II S. 3712*). Die Aufnahme der Einschränkung „mit späteren Änderungen bis einschließlich der Änderung vom 16. Januar 1991“ verdeutlicht, dass die Bestimmung des Begriffs „Gesetz“ durch Bezeichnung des BPersVG vom 15. März 1974 ebenfalls statisch war.

cc) Die Interessenlage der alliierten Streitkräfte bei Abschluss des ZA-NTS und des UP ZA-NTS bestätigt eine statische Bezugnahme der mitbestimmungsrechtlichen Vorschriften. Beim ZA-NTS und dem UP ZA-NTS handelt es sich um Stationierungsverträge, die im Zusammenhang mit dem Abbau der besatzungsrechtlichen Ordnung nach dem Zweiten Weltkrieg geschlossen wurden. Bis zum Inkrafttreten des Truppenvertrags vom 26. Mai 1952 konnte jede Besatzungsmacht für ihre Zone die Rechtsverhältnisse der bei ihrer Truppe beschäftigten Arbeitnehmer selbständig regeln. Die in Art. 44 Abs. 9 dieses Vertrags enthaltene Mitwirkungsregelung wurde in den Nachfolgeverträgen auf Drängen der Bundesrepublik Deutschland schrittweise dem deutschen Personalvertretungsrecht angepasst (*vgl. BVerfG 8. Oktober 1996 - 1 BvL 15/91 - zu B II 2 der Gründe, BVerfGE 95, 39*). Auch mit Abschluss des letzten Änderungsabkommens zum ZA-NTS am 18. März 1993 und zum UP ZA-NTS am 16. Mai 1994 wurde eine uneingeschränkte Übernahme des deutschen Rechts nicht erreicht. Dies lässt nur den Schluss zu, dass die alliierten Streitkräfte zwar bereit waren, die ihnen zum Stichtag bekannte Rechtslage in dem vertraglich genau begrenzten Umfang zu übernehmen, sich aber nicht gleichzeitig künftigen Entscheidungen des deutschen Gesetzgebers zum Mitbestimmungsrecht unterwerfen wollten.

18



- b) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts und der Hauptschwerbehindertenvertretung sind die deutschen Gerichte nicht etwa nach Art. 56 Abs. 1 Buchst. a und Abs. 8 ZA-NTS befugt, den Rechtsstreit nach Maßgabe des SGB IX zu entscheiden. Es geht nicht um die persönliche Rechtsstellung der Hauptvertrauensperson aus dem Arbeitsverhältnis oder aus dem Sozialversicherungsverhältnis. Der Begriff „Arbeitsverhältnis“ in Art. 56 Abs. 8 ZA-NTS bezieht sich auf die vertragliche Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Erfasst werden damit nur individualrechtliche Streitigkeiten. Eine Auseinandersetzung zwischen Hauptschwerbehindertenvertretung und Arbeitgeber ist dagegen kollektivrechtlicher Natur. Rechte und Pflichten eines Organs finden ihre Grundlage nicht im Arbeitsverhältnis des jeweiligen Amtsinhabers, sondern unmittelbar in den Vorschriften über die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretung (vgl. BAG 21. September 1989 - 1 AZR 465/88 - zu 1 2 der Gründe, BAGE 62, 382). Demgemäß leitet die Hauptschwerbehindertenvertretung ihr Recht auf Teilnahme an Personalversammlungen aus einer entsprechenden Anwendung der Vorschriften in §§ 95, 97 SGB IX ab. Die Vorschriften gehören in das fünfte Kapitel des SGB IX, in dem Regelungen zu der Schwerbehindertenvertretung und anderen Vertretungsorganen zusammengefasst sind. 19
- c) Der Umstand, dass Abs. 1 UP zu Art. 56 Abs. 9 ZA-NTS als „Gesetz“ ausdrücklich nur das Bundespersonalvertretungsgesetz vom 15. März 1974 mit späteren Änderungen bis einschließlich der Änderung vom 16. Januar 1991 benennt, bedeutet nicht, dass die deutsche Gerichtsbarkeit für die vorliegende Streitigkeit zwischen der Hauptschwerbehindertenvertretung und der Bundesrepublik Deutschland insgesamt ausgeschlossen wäre. Eine Entscheidung nach Maßgabe des am 16. Januar 1991 geltenden SchwbG ist vielmehr möglich. Hiergegen erhebt auch die Beteiligte zu 2 keine Einwendungen. 20
- aa) Aus dem Wortlaut der Abs. 1 und 9 UP zu Art. 56 Abs. 9 ZA-NTS folgt dies allerdings nicht. Das SchwbG ist dort nicht ausdrücklich genannt. 21
- bb) Dagegen rechtfertigt es der systematische Zusammenhang des SchwbG mit dem am 16. Januar 1991 geltenden BPersVG, Streitigkeiten 22



zwischen den Dienststellen der Streitkräfte und den dort errichteten Schwerbehindertenvertretungen als solche iSv. Abs. 9 UP zu Art. 56 Abs. 9 ZA-NTS zu erachten. Die Schwerbehindertenvertretung war bereits 1991 ein gesetzliches Organ innerhalb der Verfassung der Dienststelle, dem Rechte nicht nur gegenüber dem Dienststellenleiter, sondern auch gegenüber den Personalvertretungen (vgl. § 39 Abs. 3, § 40 Abs. 1 BPersVG) eingeräumt waren. Hatten aber über die durch das Personalvertretungsrecht gestaltete Verfassung der Dienststelle die deutschen Gerichte zu entscheiden, so muss Gleiches auch für die Schwerbehindertenvertretung einer Dienststelle gelten. Das SchwbG gliederte die Schwerbehindertenvertretung in die Verfassung der Dienststelle ein. Es wies dem Personalrat in § 23 SchwbG ua. die Aufgabe zu, auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hinzuwirken. Die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung waren nach § 25 SchwbG auf die Dienststelle bezogen. Für ihre Wahl galten nach § 24 Abs. 6 SchwbG die Vorschriften für die Wahl der Vertretung nach dem Personalvertretungsrecht entsprechend. Die Vertrauensperson der Schwerbehinderten besaß nach § 26 Abs. 3 SchwbG die gleiche persönliche Rechtsstellung wie ein Mitglied des Personalrats. Das macht deutlich, dass die Schwerbehindertenvertretung in ihrer Rechtsstellung und in ihren Aufgaben im Hinblick auf die anderen für die Dienststelle gewählten Vertretungen gesehen wurde und rechtfertigt es, die Schwerbehindertenvertretung auch verfahrensrechtlich nach denjenigen Vorschriften zu behandeln, die für den Personalrat galten (vgl. hierzu BAG 21. September 1989 - 1 AZR 465/88 - zu 1 2 der Gründe, BAGE 62, 382).

cc) Dieses Verständnis korrespondiert mit Art. 56 Abs. 9 ZA-NTS. Danach 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. Unter den Begriff der Personalvertretung fällt auch die Hauptschwerbehindertenvertretung. Der in Art. 56 Abs. 9 ZA-NTS verwendete Begriff der „Betriebsvertretung“, auf die die Vorschriften über die Personalvertretung anzuwenden sind, erfasst nicht nur ein

23



auf die gesamte Belegschaft eines Betriebs oder einer Dienststelle bezogenes Vertretungsgremium wie Betriebsrat oder Personalrat. Er löst sich vielmehr von der Terminologie des Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrechts. Daran wird ersichtlich, dass jede Form der kollektiven Vertretung der Arbeitnehmer durch ein gesetzliches Organ der Verfassung des Betriebs oder der Dienststelle umfasst wird. Dieses Verständnis wird durch die englischen und französischen Begriffe bestätigt, die nach dem ZA-NTS in gleichem Maße verbindlich sind wie der deutsche. Sie enthalten keinen Bezug zum Gesamtbetrieb, sondern sind nur auf die „Vertretung der Arbeitnehmer“ bzw. „Vertretung des Personals“ (*employees' representation; représentation du personnel*) bezogen. Im Gegensatz dazu wird der Begriff „Betriebsvertretung“ zB in den Abs. 2, 3, 4, 5 und 7 UP zu Art. 56 Abs. 9 ZA-NTS mit dem engeren englischen Begriff für Betriebsrat (*works council*) übersetzt. Daraus ist zu schließen, dass der in Art. 56 Abs. 9 ZA-NTS verwendete Begriff weiter gefasst ist und nicht nur die Personalräte des Personalvertretungsrechts umfasst. Die Hauptschwerbehindertenvertretung ist ebenso ein gesetzliches Organ der Verfassung des Betriebs oder der Dienststelle wie der Betriebs- oder Personalrat oder der Sprecherausschuss für leitende Angestellte (vgl. BAG 21. September 1989 - 1 AZR 465/88 - zu I 2 der Gründe, BAGE 62, 382).

- II. Am Verfahren sind die Hauptschwerbehindertenvertretung, die Bundesrepublik und die Betriebsvertretung der Dienststelle G beteiligt. 24
1. § 83 Abs. 3 ArbGG regelt nicht selbst, wer Beteiligter des jeweiligen Verfahrens ist. Die Vorschrift ordnet lediglich an, dass die genannten Personen und Stellen zu hören sind. Maßgeblich ist, welche Personen oder Stellen durch die vom Antragsteller begehrte Entscheidung in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen, personalvertretungsrechtlichen oder mitbestimmungsrechtlichen Rechtsstellung unmittelbar betroffen werden (vgl. BAG 13. Juni 2007 - 7 ABR 62/06 - Rn. 9; 9. Juli 2013 - 1 ABR 17/12 - Rn. 11). 25
2. Danach ist neben der Hauptschwerbehindertenvertretung und der Bundesrepublik die Betriebsvertretung der Dienststelle G am Verfahren beteiligt. 26



- a) Die Beteiligung der Hauptschwerbehindertenvertretung ergibt sich daraus, dass sie als Antragstellerin das Teilnahmerecht an Personalversammlungen beansprucht hat. 27
- b) Die Bundesrepublik Deutschland ist nach Abs. 9 UP zu Art. 56 Abs. 9 ZA-NTS als Prozessstandschafterin der Vereinigten Staaten von Amerika, der Arbeitgeberin der Zivilbediensteten bei ihren Streitkräften, an dem Verfahren beteiligt. Der hierzu erforderliche Antrag, die Truppe in allen derartigen Beschlussverfahren zu vertreten, ist von den US-Streitkräften gestellt worden (vgl. BAG 7. November 2000 - 1 ABR 55/99 - zu B III 1 b der Gründe, BAGE 96, 200; 11. Dezember 2007 - 1 ABR 67/06 - Rn. 13 mwN, BAGE 125, 122). 28
- c) Die betroffene Dienststelle ist nicht am Verfahren beteiligt (vgl. BAG 7. November 2000 - 1 ABR 55/99 - zu B III 1 b der Gründe, BAGE 96, 200; 11. Dezember 2007 - 1 ABR 67/06 - Rn. 15, BAGE 125, 122). 29
- d) Die Betriebsvertretung der Dienststelle G ist beteiligt. Sie beruft in dieser Dienststelle die Personalversammlung gemäß § 49 BPersVG ein und setzt die Tagesordnung fest. Der Antrag der Hauptschwerbehindertenvertretung betrifft sie deshalb in ihrer personalvertretungsrechtlichen Stellung. 30
- III. Der Antrag ist zulässig. 31
1. Der Antrag erfüllt nach der gebotenen Auslegung die Bestimmtheitsanforderungen des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Es geht der Hauptschwerbehindertenvertretung um die Klärung der Frage, ob ihre Teilnahme an Personalversammlungen der Dienststelle G zu den gesetzlichen Aufgaben gehört, wenn eine örtliche Schwerbehindertenvertretung nicht gebildet ist und die Hauptschwerbehindertenvertretung die Aufgaben und Funktionen der örtlichen Schwerbehindertenvertretung wahrzunehmen hat. Die Hauptschwerbehindertenvertretung strebt keine Teilnahme an der Personalversammlung an, wenn eine örtliche Schwerbehindertenvertretung zuständig ist. Andererseits verfolgt sie ihr Antragsziel unabhängig davon, ob der Dienststelle schwerbehinderte Menschen oder diesen Gleichgestellte bekannt sind. 32



2. Das Teilnahmerecht der Hauptschwerbehindertenvertretung ist ein feststellungsfähiges Rechtsverhältnis iSv. § 256 Abs. 1 ZPO. Die Hauptschwerbehindertenvertretung hat das erforderliche Interesse an der gerichtlichen Feststellung, ob sie berechtigt ist, an den Personalversammlungen der Dienststelle G teilzunehmen. Das zuständige Hauptquartier hat einem entsprechenden Teilnahmebegehren in zwei aufeinanderfolgenden Jahren widersprochen. Eine Entscheidung über den Feststellungsantrag ist geeignet, diese Streitfrage zwischen den Beteiligten zu klären. 33
- IV. Das Landesarbeitsgericht hat dem Antrag zu Unrecht entsprochen. Die Hauptschwerbehindertenvertretung hat kein Recht auf Teilnahme an Personalversammlungen der zum Kommandobereich der Dienststelle „H“ gehörenden Dienststelle G. 34
1. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kann die Schwerbehindertenvertretung aus §§ 95, 97 SGB IX keine Rechte herleiten. Eine Entscheidung nach Maßgabe dieser Bestimmungen ist den deutschen Gerichten verwehrt. Die deutsche Gerichtsbarkeit ist, wie ausgeführt, insoweit nicht gegeben. Es kann daher dahinstehen, ob trotz der insoweit fehlenden Verweisung in § 97 Abs. 7 SGB IX ein Teilnahmerecht der Hauptschwerbehindertenvertretung an Personalversammlungen in entsprechender Anwendung von § 95 Abs. 8 SGB IX in Betracht kommt, wenn in den Dienststellen keine örtliche Schwerbehindertenvertretung gebildet ist und die Hauptschwerbehindertenvertretung die Interessen der Arbeitnehmer nach § 97 Abs. 6 SGB IX unmittelbar vertritt (*dafür ohne Begründung Cramer NZA 2004, 698; Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen SGB IX 12. Aufl. § 95 Rn. 23*). 35
2. Aus den anzuwendenden Vorschriften des BPersVG und des SchwbG folgt kein Teilnahmerecht der Hauptschwerbehindertenvertretung an Personalversammlungen. 36
- a) Grundsätzlich steht eine Teilnahme an Personalversammlungen nach § 49 BPersVG nur den Beschäftigten der Dienststelle offen. Soweit § 52 37



BPersVG Ausnahmen vorsieht, ist die Hauptschwerbehindertenvertretung nicht genannt.

b) Ein Recht zur Teilnahme der Hauptschwerbehindertenvertretung an Betriebsversammlungen in Dienststellen ohne örtliche Schwerbehindertenvertretung ergibt sich nicht aus den Bestimmungen des SchwbG. 38

aa) Nach § 27 Abs. 6 SchwbG gelten insbesondere § 24 Abs. 3 bis 8, § 25 Abs. 1 Satz 4, Abs. 2, 4, 5 und 7 und § 26 SchwbG für die Hauptschwerbehindertenvertretung entsprechend. § 27 Abs. 7 SchwbG bestimmt, dass § 25 Abs. 6 SchwbG für die Durchführung von Versammlungen der Vertrauensmänner und Vertrauensfrauen und der Bezirksvertrauensmänner und Bezirksvertrauensfrauen durch die Hauptschwerbehindertenvertretung entsprechend gilt. Die in Bezug genommenen Vorschriften begründen kein Recht der Schwerbehindertenvertretung zur Teilnahme an den Personalversammlungen der Dienststelle. Dies gilt insbesondere für § 25 Abs. 4 SchwbG. Danach kann die Schwerbehindertenvertretung an allen Sitzungen des Personalrats und dessen Ausschüssen sowie des Arbeitsschutzausschusses beratend teilnehmen. Eine Teilnahme an Personalversammlungen ist hingegen nach der in ihrem Wortlaut eindeutigen Vorschrift nicht vorgesehen. Dieses Recht folgt auch weder aus § 25 Abs. 5 SchwbG noch aus § 25 Abs. 6 SchwbG. Nach § 25 Abs. 5 SchwbG ist die Schwerbehindertenvertretung befugt, an Besprechungen nach § 66 BPersVG zwischen dem Arbeitgeber und der Personalvertretung teilzunehmen. § 25 Abs. 6 SchwbG sieht vor, dass die Schwerbehindertenvertretung die jährliche Versammlung der Schwerbehinderten in der Dienststelle durchführt. 39

bb) Ein Teilnahmerecht der Schwerbehindertenvertretung lässt sich auch nicht aus einer analogen Anwendung des § 25 Abs. 4 SchwbG herleiten. Die Vorschrift ist nicht planwidrig unvollständig. Vielmehr ergibt sich aus den Regelungen des § 25 Abs. 4 bis Abs. 6 SchwbG ein abschließendes normatives Konzept. Danach ist die Kommunikation der Schwerbehindertenvertretung mit den schwerbehinderten Arbeitnehmern nach § 25 Abs. 6 SchwbG einerseits auf Versammlungen der Schwerbehinderten im Betrieb oder der Dienststelle beschränkt. Andererseits verfügte die Schwerbehindertenvertretung nach § 25 40



Abs. 4 Satz 1 SchwbG über die gesetzliche Möglichkeit, die Belange der schwerbehinderten Menschen in die Arbeit des Personalrats und dessen Ausschüssen einzubringen. Auf diese Weise hat der Gesetzgeber sichergestellt, dass die Schwerbehindertenvertretung auf die Willensbildung und Entscheidungsfindung des Personalrats Einfluss nehmen kann (*vgl. BAG 21. April 1993 - 7 ABR 44/92 - zu B II 1 c der Gründe, BAGE 73, 93*). Ein Teilnahmerecht an den - nicht öffentlichen - Personalversammlungen war vom Gesetzgeber nach seiner damaligen Konzeption nicht beabsichtigt. Dies hat er erst mit der Einfügung des § 95 Abs. 8 SGB IX ausdrücklich geändert und ist damit „Bedenken im Hinblick auf die Nichtöffentlichkeit von Betriebs- und Personalversammlungen sowie Bedenken gegen ein Recht auf Teilnahme betriebsfremder Personen an solchen Versammlungen begegnet“ (*BT-Drucks. 15/2357 S. 25*). Seit dieser „Klarstellung“ durch § 95 Abs. 8 SGB IX, der einer Regelung im Bundesgleichstellungsgesetz in Bezug auf die Gleichstellungsbeauftragte nachgebildet ist, kann die Schwerbehindertenvertretung auch an Betriebs- und Personalversammlungen in den Betrieben und Dienststellen teilnehmen, denen die Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung selbst nicht angehören (*vgl. BT-Drucks. 15/2357 S. 25*). Im Umkehrschluss folgt aus der gesetzlichen Begründung, dass der gesetzliche Regelungsplan des SchwbG diese Möglichkeit im Hinblick auf die Nichtöffentlichkeit von Personalversammlungen bewusst nicht vorsah.

Linsenmaier

Schmidt

Kiel

M. Zwisler

Schuh



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

