

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! ja
Für die Fachpresse! ja

Gesetz: BetrVG §§ 66, 88 Abs. 1; PersVG §§ 1, 61, 70;
Truppenvertrag Art. 44.

Leitsätze:

1. Auf die Arbeitsverhältnisse deutscher Arbeitnehmer bei den alliierten Streitkräften ist das Betriebsverfassungsgesetz oder das Bundespersonalvertretungsgesetz weder unmittelbar noch entsprechend anwendbar.
2. Art. 44 Abs. 9 Truppenvertrag enthält kein die Wirksamkeit von Maßnahmen des Dienstherrn berührendes Anhörungs- oder Mitwirkungsrecht der Betriebs- oder Personalvertretungen.
3. Bei den in Ziffer 1) genannten Arbeitsverhältnissen besteht nur dann ein Anhörungs- oder Mitwirkungsrecht der Betriebs- oder Personalvertretungen, wenn ein solches durch eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung begründet worden ist.

Aktenzeichen: 1 AZR 305/57

Urteil des BAG vom 25. April 1958

LAG Bayern (Nürnberg)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 305/57

er.Reg.Nr. N 84/57/V Bayern (Nürnberg)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 25. April 1958
vz. Henkelmann,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 25. April 1958 durch
den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrichter
Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter
Reibel und Wieland für Recht erkannt:

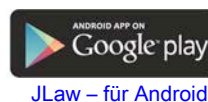
Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Bayern, Sitz Nürnberg,
vom 30. April 1957 - Ber.Reg.Nr. N 84/57/V -
aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung
und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht
zurückverwiesen.

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



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



Tatbestand:

Der Kläger war seit 1951 bei den amerikanischen Streitkräften als Kraftfahrer beschäftigt. Er hatte mehrfach mündliche wie schriftliche Anerkennungen für gutes und unfallfreies Fahren erhalten. Am 19. November 1956 fuhr er von Nürnberg nach Heidelberg. Hierbei fuhr er teilweise mit überhöhter Geschwindigkeit. Der mitfahrende alliierte Offizier rügte das. Seiner Aufforderung, langsamer zu fahren, kam der Kläger nur unvollständig nach. Auf der Rückfahrt von Heidelberg nach Nürnberg fuhr er wiederum streckenweise zu schnell. Wiederum wurde er von einem mitfahrenden Offizier wiederholt wegen des zu hohen Tempos zurechtgewiesen. Am 27. November 1956 wurde ihm fristgemäß zum 29. Dezember 1956 gekündigt. Die Personalabteilung hatte den Betriebsratsvorsitzenden am 26. November 1956 von der beabsichtigten Kündigung in Kenntnis gesetzt. Eine Anhörung des Betriebsrats fand nicht statt.

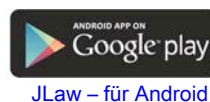
Mit der am 17. Dezember 1956 eingereichten Klage hat der Kläger die Feststellung begehrt, daß die Kündigung sein Arbeitsverhältnis nicht gelöst habe. Die Kündigung sei nicht durch in seinem Verhalten liegende Gründe bedingt und deshalb sozialwidrig. Außerdem sei entgegen der Vorschrift des § 66 BetrVG der Betriebsrat nicht angehört worden.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt, hilfsweise die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach den §§ 7 und 8 KSchG begehrt. Dem Hilfsantrag ist der Kläger nicht entgegengetreten.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zugelassen. Mit dieser hält die Beklagte ihren Klageabweisungs-, hilfsweise den Auflösungsantrag aufrecht. Der Kläger beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Revision muß zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits in die Vorinstanz führen.



Das Landesarbeitsgericht hält die Kündigung für unwirksam, weil die amerikanische Dienststelle den Betriebsrat nicht angehört habe. Es folgert eine solche Anhörungspflicht aus einer analogen Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes. Die Auffassung, daß das Betriebsverfassungsgesetz auf die Arbeitsverhältnisse bei den Streitkräften der drei Mächte (Frankreich, Großbritannien, USA) und der anderen Entsendestaaten Anwendung finde, ist jedoch rechtsirrtümlich.

Nach Art. 44 Abs. 3 des Vertrages über die Rechte und Pflichten ausländischer Streitkräfte und ihrer Mitglieder in der Bundesrepublik Deutschland vom 23. Oktober 1954 (BGBl. II S. 321 = Truppenvertrag), der, wie der Senat bereits mit Urteil vom 20. Dezember 1957 in 1 AZR 533/56 entschieden hat, verbindliches deutsches Gesetzesrecht darstellt, ist auf die Rechtsverhältnisse der Angestellten bei den Streitkräften das deutsche Arbeitsrecht anzuwenden, das für die Angestellten der deutschen Bundesbehörden gilt, es sei denn, es handele sich um tarifliche Vorschriften oder Art. 44 des Truppenvertrages enthalte eine abweichende Regelung. Das Betriebsverfassungsgesetz findet jedoch auf die Betriebe und Verwaltungen des Bundes keine Anwendung (§ 88 Abs. 1 BetrVG); dieses Gesetz enthält also kein deutsches Arbeitsrecht, das für Angestellte der deutschen Bundesbehörden gilt. Somit scheidet eine unmittelbare oder mittelbare Anwendung von Vorschriften des BetrVG auf die hier in ihrer Wirksamkeit umstrittene Kündigung, die nach Inkrafttreten des Truppenvertrages ausgesprochen worden ist, aus.

Aber auch die für die Angestellten des Bundes geltende Vorschrift des Personalvertretungsgesetzes vom 5. August 1955 (BGBl. I S. 477) gilt nicht für die bei den alliierten Streitkräften beschäftigten deutschen Arbeitnehmer. Daß eine unmittelbare Anwendung dieses Gesetzes nicht in Frage kommen kann, ergibt sich schon aus § 1, der den Geltungsbereich des Gesetzes positiv bestimmt (vgl. Dietz, PersVG 1956, § 1 Anm. 25; Molitor,



Bundespersönalvertretungsgesetz, 2. Aufl. 1958, § 1
Anm. 4).

Auch eine mittelbare Anwendung dieses Gesetzes und damit seiner Bestimmungen über die Errichtung von Personalräten und ihre Mitwirkung bei Kündigungen (§ 70 Abs. 1 Buchst. b Ziff. 5, § 61) scheidet aus. Zur Zeit des Inkrafttretens des Truppenvertrages war das Personalvertretungsgesetz noch gar nicht in Kraft getreten. Der Truppenvertrag selbst ist aber eine zwischenstaatliche Vereinbarung, bei deren Auslegung vor allem auf den ausdrücklich oder stillschweigend erklärten Willen der Vertragsschließenden abzustellen ist, so daß eine mittelbare Anwendung des später in Kraft getretenen Personalvertretungsgesetzes auf Arbeitsverhältnisse deutscher Arbeitnehmer bei den alliierten Streitkräften nur in Frage käme, wenn dies dem Willen der Vertragsschließenden entsprechen würde. Das ist aber nicht der Fall.

Schon 1953 erklärte Großbritannien als die eine vertragsschließende Macht, daß das Betriebsverfassungsgesetz als nicht maßgebend für die Beschäftigung bei den Besatzungsbehörden oder Besatzungsstreitkräften anzusehen sei. Nach dem Inkrafttreten des Truppenvertrages richte sich die nach diesem Zeitpunkt von den britischen Streitkräften zu befolgende Betriebsratspolitik nach den einschlägigen Bestimmungen des Vertrages über die Rechte und Pflichten der Streitkräfte (BB 1953, S. 87). Schon diese Äußerung läßt erkennen, daß von dieser Seite an eine Anwendung deutschen Betriebsverfassungs- oder Personalvertretungsrechts auf Arbeitsverhältnisse deutscher Arbeitnehmer bei den alliierten Streitkräften nicht gedacht war. Eine entsprechende Auffassung vertrat die amerikanische Stationierungsmacht im Schreiben AG 230. 033 GPA vom 6. Mai 1955 nach Inkrafttreten des Truppenvertrages. Eine Einschränkung ist hier nur für das Kontrollratsgesetz Nr. 22 gemacht. Es kann hier aber dahingestellt bleiben, ob zur Zeit der Geltung des Kontrollratsgesetzes Nr. 22 auch die Arbeitsverhältnisse der bei den alliierten Streitkräften beschäftigten



deutschen Arbeitnehmer von diesem Gesetz erfasst wurden, weil es keine Mitwirkung eines Betriebsrats bei Kündigungen von Arbeitnehmern vorschreibt. Aus dem vorgenannten Schreiben ergibt sich weiter, daß die amerikanische Stationierungsmacht der Ansicht ist, die Regelung des Betriebsvertretungsrechts im Einzelfalle solle Betriebsvereinbarungen überlassen bleiben. Vor allem aber ist dem Schreiben der amerikanischen Stationierungsmacht zu entnehmen, daß auch sie der Auffassung ist, das Betriebsverfassungsrecht des Truppenvertrages sei ein eigenständiges Recht; die Vorschriften deutschen Betriebsverfassungsrechts seien nicht anzuwenden. Auch aus dem anlässlich des Inkrafttretens des TVAL gepflogenen Notenwechsels folgt, daß eine Anwendung deutschen Betriebsverfassungs- oder Personalvertretungsrechts bei Verwaltungen und Betrieben der alliierten Mächte und der Entsendestaaten nicht/erfolgen sollte. In den Schreiben der Alliierten Hohen Kommission an den Bundeskanzler und Bundesfinanzminister vom 28. Januar 1955 ist nämlich zum Ausdruck gebracht worden, daß die Regelung betriebsverfassungsrechtlicher Fragen jedenfalls für die Zeit nach Inkrafttreten des Truppenvertrages lediglich Einzelbetriebsvereinbarungen überlassen bleiben sollte.

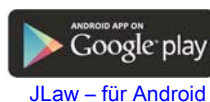
Auch die Bundesregierung ist bei Abschluß des Truppenvertrages nicht davon ausgegangen, es sei das Betriebsverfassungs- oder Personalvertretungsrecht auf die Arbeitsverhältnisse deutscher Arbeitnehmer bei den alliierten Streikkräften anzuwenden, das auf die entsprechenden Arbeitsverhältnisse bei deutschen Behörden oder Verwaltungen anzuwenden ist. Im Gegenteil: Aus der Beantwortung der Kleinen Anfrage Nr. 311 - Drucksache 2997 - durch die Bundesregierung (BT-Drucks. 72. Wahlperiode/ Nr. 3120) ergibt sich, daß die Bundesregierung anstrebe, für die deutschen Angestellten der Streitkräfte ein Betriebsverfassungsrecht einzuführen, das sich der Regelung des inzwischen in Kraft getretenen Personalvertretungsgesetzes annähere, eine Auffassung, die die Bundesregierung auch in einer Stellungnahme zu der



Kleinen Anfrage in der BT-Drucks. (3. Wahlperiode)
Nr. 198 vertreten hat (vgl. RdA 58, 142). Daraus folgt,
daß die Bundesregierung noch in den Jahren 1957 und
1958 die Ansicht vertritt, die Vorschriften des Truppen-
vertrages könnten nicht so aufgefasst werden, daß
an die Stelle des Kontrollratsgesetzes Nr. 22 ohne
weiteres und ohne besondere Vereinbarung mit den zu-
ständigen ausländischen Mächten das Personalvertretungs-
gesetz des Bundes getreten sei. Wenn dem aber so ist,
so kann keine Rede davon sein, daß seitens der Bundes-
regierung bzw. der Bundesrepublik Deutschland als des
anderen vertragsschließenden Teiles des Truppenvertrages
der Wille erklärt worden sei, Inhalt dieses Vertrages
sei auch die Anwendung deutschen Betriebsverfassungs-
oder Personalvertretungsrechts auf Arbeitsverhältnisse
deutscher Arbeitnehmer bei den alliierten Streitkräften.

Die Nichtanwendung des Betriebsverfassungsgesetzes
und des Personalvertretungsgesetzes verstößt auch nicht
gegen Art. 3 Abs. 1 GG; denn die Rechtsverhältnisse
der Angestellten bei den Streitkräften sind von denen
der Angestellten im deutschen öffentlichen oder privaten
Dienst so verschieden, daß eine unterschiedliche Rege-
lung betriebsverfassungsrechtlicher Fragen nicht will-
kürlich, sondern gerechtfertigt ist.

Es gelten somit für die bei den Streitkräften
beschäftigten deutschen Arbeitnehmer nur die betriebs-
verfassungsrechtlichen Vorschriften des Art. 44 Abs. 9
des Truppenvertrages. Es kann aber der Ansicht des Klä-
gers nicht gefolgt werden, daß sich hieraus selbst ein
Anhörungsrecht des Betriebsrats bei Kündigungen ergebe.
Denn die betriebsverfassungsrechtlichen Vorschriften
des Truppenvertrages, die eine vom deutschen Betriebs-
verfassungsrecht abweichende und abschließende Sonder-
regelung darstellen, können weder als Mitwirkungsrecht
im Sinne der §§ 61, 70 PersVG noch als Anhörungsrecht
im Sinne des § 66 Abs. 1 BetrVG aufgefasst werden.
Vielmehr ergibt sich aus dem klaren und eindeutigen
Wortlaut des Art. 44 Abs. 9 des Truppenvertrages, daß



der Betriebsrat lediglich Anspruch darauf hat, gehört zu werden, wenn er das für erforderlich hält, ohne daß dem eine Anhörungspflicht des Dienstherrn dergestalt entspricht, daß letzterer von sich aus an den Betriebsrat herantreten müsste, um ihn anzuhören. Es ist Sache des Betriebsrats, von sich aus die Initiative zu ergreifen, wenn er glaubt, gegenüber Maßnahmen der Streitkräfte begründete Einwendungen erheben zu können. Eine Verpflichtung der Dienststellen der Streitkräfte als Arbeitgeber, sich, bevor sie eine mit den Dienstverhältnissen ihrer deutschen Arbeitnehmer zusammenhängende Maßnahme treffen, mit dem Betriebsrat zu beraten, diesen zur Stellungnahme aufzufordern oder auch nur anzuhören, besteht nicht. Vielmehr sind nach der Vorschrift des Art. 44 Abs. 9 des Truppenvertrages die von den Dienststellen getroffenen Maßnahmen zunächst ohne Rücksicht auf eine etwaige Stellungnahme des Betriebsrats wirksam. Das Recht des Betriebsrats, gehört zu werden, beschränkt sich also darauf, sich, wenn er will, Gehör zu verschaffen, damit eine beabsichtigte Maßnahme z. B. unterbleibt oder eine getroffene zurückgenommen wird.

Art. 44 Abs. 9 des Truppenvertrages enthält keine besonderen Vorschriften für den Fall von Kündigungen, sondern bezieht sich auf alle arbeitgeberseitig getroffenen Maßnahmen. Wollte man annehmen, daß in all diesen Fällen ein die Wirksamkeit der Maßnahme berührendes Anhörungsrecht des Betriebsrats bestünde, und zwar selbst dann, wenn nach deutschem Betriebsverfassungsrecht lediglich ein Unterrichts- oder gar kein Mitwirkungsrecht des Betriebsrats vorgesehen ist, so würde die Stellung der Betriebsräte bei den Streitkräften in diesen Fällen eine stärkere sein als die der Personalräte im deutschen öffentlichen Dienst oder der Betriebsräte im Bereich der deutschen Privatwirtschaft, ein Ergebnis, das von keiner der vertragsschließenden Parteien des Truppenvertrags gewollt war.

Da hiernach eine gesetzliche Verpflichtung der Streitkräfte zur Anhörung des Betriebsrats oder zur



Beratung mit diesem im Falle von Kündigungen nicht besteht, kann eine solche Verpflichtung nur aus etwaigen Betriebsvereinbarungen hergeleitet werden. Die bei Einführung des TVAL gemäß Schreiben der Alliierten Hohen Kommission vom 28. Januar 1955 empfohlene Musterbetriebsvereinbarung enthält eine solche Regelung für sich allein noch nicht. Vielmehr gilt diese nur für die Betriebe, in denen eine Betriebsvereinbarung gemäß dem Muster tatsächlich abgeschlossen ist. Auch das Schreiben des amerikanischen Hauptquartiers vom 6. Mai 1955 stellt noch keine verbindliche Regelung betriebsverfassungsrechtlicher Normen dar. Dieses Schreiben enthält vielmehr nur Richtlinien für den Abschluß von Betriebsvereinbarungen und über deren möglichen Inhalt. Erforderlich ist auch hiernach in jedem einzelnen Fall der Abschluß einer Betriebsvereinbarung.

Eine solche Betriebsvereinbarung ist hier am 19. April 1956, also vor Ausspruch der dem Kläger gegenüber erklärten Kündigung, zustande gekommen. Sie sieht ein irgendwie geartetes Mitwirkungsrecht des Betriebsrats bei Kündigungen, die aus disziplinarischem Anlaß erfolgt sind, nicht vor. Danach brauchte die Dienststelle des Klägers bei der Kündigung des mit dem Kläger abgeschlossenen Arbeitsvertrages, die aus disziplinarischen Gründen erfolgt ist, den Betriebsrat nicht einzuschalten. Die Kündigung ist also nicht deshalb unwirksam, weil der Betriebsrat nicht gehört worden wäre.

Da das Landesarbeitsgericht von seinem rechtsirrigen Standpunkt aus die Frage der Sozialwidrigkeit der dem Kläger gegenüber ausgesprochenen Kündigung nicht geprüft und in dieser Richtung keine Feststellungen getroffen hat, war der Senat nicht in der Lage zu entscheiden, ob die Voraussetzungen des § 1 KSchG gegeben sind. Daß diese Vorschrift auch auf die Angestellten bei den Streitkräften anzuwenden ist, ergibt sich aus Art. 44 Abs. 3 Satz 1 des Truppenvertrages. Das Landesarbeitsgericht muß deshalb prüfen, ob die dem



Kläger gegenüber erklärte Kündigung durch sein Verhalten im Sinne des § 1 KSchG bedingt war. Nur dann, wenn es eine Sozialwidrigkeit der Kündigung bejaht, wird es nochmals zu dem Hilfsantrag der Beklagten Stellung nehmen müssen. Dabei wird es berücksichtigen müssen, daß nach dem Willen des Gesetzgebers die Auflösung des Arbeitsverhältnisses weitgehend zugelassen ist (vgl. Herschel-Steinmann, KSchG, 3. Aufl., § 7 Anm. 10; Hueck, KSchG, 3. Aufl., § 7 Anm. 8), daß der Kläger selbst aber auch dem Hilfsantrag der Beklagten nicht entgegengetreten ist (vgl. Seite 4 des Berufungsurteils).

gez. Dr. Poelmann

Dr. Schröder

Wichmann

Wieland

Reibel

