

6. Juni 1953

Für das Nachschlagewerk! ja (i) (teilweise)
Für die Sammlung! nein
Für die Fachpresse! nein

Gesetz: BetrVG § 66 Abs. 1; PersVG §§ 61, 70;
Truppenvertrag Art. 44; KSchG § 1 Abs. 2.

Leitsätze:

Muß der Arbeitgeber auf Grund einer Betriebsvereinbarung den Betriebsrat von einer beabsichtigten Kündigung lediglich vorher in Kenntnis setzen, so hat eine Verletzung dieser Verpflichtung nicht zur Folge, daß die Kündigung zivilrechtlich unwirksam ist oder der Arbeitgeber sich nicht auf Gründe berufen darf, die die Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG sozial rechtfertigen.

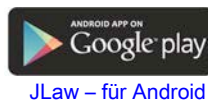
Vgl. im übrigen 1 AZR 305/57 und 54/58.

Aktenzeichen: 1 AZR 514/57
Urteil des BAG vom 6. Juni 1958

Bayern
LAG(Nürnberg)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 514/57

Bayern
Ber.Reg.Nr. N 180-181/57 (Nürnberg)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 6. Juni 1958
gez. 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 werden die Urteile des Landesarbeitsgerichts Bayern vom 23. August 1957 - Ber.Reg.Nr. N 180, 181/57/V - und des Arbeitsgerichts Bamberg vom 14. Januar 1957 - I 669, 717/56 - aufgehoben.

Es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers durch die ihm gegenüber mit Schreiben vom 11. August 1956 ausgesprochene fristlose Kündigung nicht aufgelöst worden ist.

Im übrigen wird die Klage abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits werden gegeneinander aufgehoben.



[JLaw - Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

Tatbestand:

Der Kläger war bei den amerikanischen Streitkräften vom 1. März 1947 bis zum 30. Juli 1947 und dann wieder seit dem 26. Juni 1950 tätig. Zuletzt war er stellvertretender Geschäftsführer der Verkaufsabteilung in einem amerikanischen Kaufhaus. Er verdiente monatlich 516,-- DM brutto.

Am 10. Juli 1956 wurden in der Verkaufsabteilung des Klägers von der Frau eines amerikanischen Offiziers 10 Betttücher, 5 Kopfkissen und eine Mütze im Gesamtpreis von 17,85 Dollar gekauft. Auf Anweisung des Klägers wurde auf dem Kassenzettel jedoch nur ein Betrag von 2,35 Dollar vermerkt. Dieser Betrag wurde auch in der Ladenkasse vereinnahmt, während der Kläger den restlichen Betrag von 15,50 Dollar mit dem Vermerk über die Herkunft des Geldes im Panzerschrank der Verkaufsabteilung hinterlegte.

Durch den Hinweis eines Angestellten aufmerksam gemacht, überprüfte die amerikanische Militärpolizei am 27. Juli 1956 die Verkaufsabteilung des Klägers. Bei der Durchsuchung des Panzerschranks wurde der Betrag von 15,50 Dollar gefunden. In der Vernehmung bei der Militärpolizei vom 28. Juli 1956 gab der Kläger an, daß er das Geld deshalb gesondert verwahrt habe, weil eine ihm unbekannte Kundin vor einiger Zeit Betttücher gekauft und sich ein Umtauschrecht vorbehalten habe. Für diesen Verkauf habe er damals einen Verkaufszettel ausgestellt. Als einige Zeit später erneut Betttücher verkauft worden seien, sei ihm diese Bitte wieder eingefallen. Den Verkauf dieser Betttücher habe er dann nicht auf dem Verkaufszettel vermerkt und den Betrag dafür in den Panzerschrank gelegt.

Mit Schreiben vom 11. August 1956 wurde dem Kläger mit Wirkung zum 15. August 1956 fristlos gekündigt, weil der Vorfall vom 10. Juli 1956 eine schwerwiegende Verletzung der bestehenden Verwaltungsvorschriften darstelle, die als eine versuchte Unterschlagung angesehen werden könne. Mindestens müsse darin eine mangelhafte Geschäftsführung gesehen werden. Er sei deshalb als Geschäftsführer

nicht mehr tragbar.

Am 14. August 1956 bat der Kläger um Einleitung eines Beschwerdeverfahrens vor seiner Dienststelle. In der Begründung seines Antrags führte er im Gegensatz zu seiner Aussage vom 28. Juli 1956 aus, daß eine ihm unbekannte Kundin gebeten habe, 10 schmale Betttücher gegen doppelte umzutauschen, da sie mit den in ihrem Eigentum stehenden schmalen Betttüchern nichts anfangen könne. Da aber in der Verkaufsabteilung keine doppelten Betttücher vorhanden gewesen seien, habe er der Kundin aus geschäftlichem Entgegenkommen heraus zugesagt, daß er, wenn zufällig 10 Betttücher verkauft werden würden, ihre Betttücher hereinnehmen und ihr dafür den vereinnahmten Kaufpreis aushändigen werde.

Am 16. August 1956 fand eine Aussprache im Beschwerdeverfahren statt, über deren Ergebnis eine Niederschrift folgenden Wortlauts angefertigt wurde:

"Bei der am 16. August 1956 um 16 Uhr in der amerikanischen Personalabteilung in Bamberg stattgefundenen Beschwerdesitzung wegen fristloser Entlassung des Herrn G. D. wurde von beiden Parteien, vom Arbeitgeber und vom Beschwerdeführer, ein Einverständnis erreicht.

Man einigte sich dahingehend, daß der Angestellte in seine frühere Position mit derselben Gehaltsgruppe wieder eingesetzt werden soll, sofern der Beschwerdeführer in der Lage ist, die unbekannte Kundin zu finden und zu identifizieren, welche lt. Herrn D. Aussage vom 14. 8. 1956 zehn gewöhnliche Betttücher umtauschen wollte.

In diesem Fall wird der amerikanische Vorgesetzte eine andere Disziplinarmaßnahme ergreifen. Der amerikanische Vorgesetzte wird Herrn Deuter auf der Suche nach dieser unbekannten Kundin in jeder Beziehung behilflich sein.

Sollte Herr D. nicht in der Lage sein, diese Person zu finden, bleibt die fristlose Kündigung bestehen.

Eine weitere Erörterung dieser Beschwerde unter den gleichen Umständen kann nicht mehr erfolgen."

- 4 -

Ein von der deutschen Staatsanwaltschaft gegen den Kläger eingeleitetes Ermittlungsverfahren führte zur Einstellung.

Am 27. August 1956 hat der Kläger Klage erhoben und Feststellung der Unwirksamkeit der fristlosen Kündigung begehrt. Am 23. September 1956 teilte die Beklagte dem Kläger mit, daß die am 11. August 1956 ausgesprochene Entlassung vorsorglich als fristgemäße Kündigung gelten solle. Gegen dieses von ihm als Kündigung aufgefasste Schreiben hat der Kläger am 1. Oktober 1956 wiederum Klage erhoben, jedoch gebeten, vorerst keinen Termin anzuberaumen, da noch Vergleichsverhandlungen schwebten. Beide Verfahren sind in erster Instanz miteinander verbunden worden.

Das Arbeitsgericht hat die Klagen abgewiesen, da in der Vereinbarung vom 17. August 1956 ein Verzicht des Klägers auf sein Kündigungseinspruchsrecht liege. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, daß sowohl die fristlose als auch die fristgemäße Kündigung unwirksam seien. Es hat wegen grundsätzlicher Bedeutung die Revision zugelassen.

Entscheidungsgründe:

Die kraft Zulassung statthafte Revision ist in rechter Form und Frist eingelegt und begründet worden. Sie ist somit zulässig.

I. Mit Recht geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß der Kläger auf sein Recht, die Unwirksamkeit der Kündigung nach den Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes durch gerichtliche Entscheidung geltend zu machen, nicht verzichtet hat. Zwar ist ein solcher Verzicht rechtlich möglich, wenn er nach Ausspruch einer Kündigung erklärt wird. Wenn die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes, die hier anzuwenden sind, auch nicht im voraus zuungunsten der Arbeitnehmer abdingbar sind und durch Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien



ausgeschlossen werden können, da es sich hierbei um zwingende Schutzvorschriften zugunsten der Arbeitnehmer handelt, so ist doch eine nachträgliche, nach Ausspruch der Kündigung erfolgte Vereinbarung rechtlich nicht zu beanstanden, durch die sich ein Arbeitnehmer verpflichtet, ein ihm vielleicht zustehendes Recht, eine Kündigung im Klagewege anzugreifen, nicht geltend zu machen.

Wenn das Landesarbeitsgericht die zwischen der Dienststelle und dem Kläger abgeschlossene Vereinbarung dahin auslegt, daß sie keinen Verzicht auf das Klagerecht enthalte, so ist das nicht zu beanstanden. Diese Vereinbarung ist auslegungsfähig und auslegungsbedürftig, weil sie nicht eindeutig ist, wie sich schon aus dem Streit der Parteien über ihre Tragweite, aber auch aus ihrer unterschiedlichen Beurteilung durch die Vorinstanzen ergibt. Wenn das Landesarbeitsgericht diese privatrechtliche Erklärung im Sinne des Klägers auslegt, so kann diese Auslegung als auf tatsächlichem Gebiet liegend in der Revisionsinstanz nur darauf überprüft werden, ob sie erschöpfend und ohne Verstoß gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze vorgenommen worden ist. Das ist hier der Fall.

Die Vereinbarung stellt, wie die Revision mit Recht ausführt, einen Vergleich dar. Das für einen Vergleich notwendige beiderseitige Nachgeben liegt auf seiten des Klägers darin, daß er darauf verzichtet hat, daß seine Beschwerde der übergeordneten Dienststelle vorgelegt würde. Dieses Nachgeben des Klägers mag nicht erheblich gewesen sein. Es ist jedoch für das Vorliegen eines rechtswirksamen Vergleichs nicht erforderlich, daß das gegenseitige Nachgeben in einem bestimmten Verhältnis zueinander steht. Auch wenn das, was der Kläger bei Vergleichsabschluß aufgegeben hat, gegenüber dem Nachgeben der Dienststelle geringerwertig war, schließt das das Zustandekommen eines rechtswirksamen Vergleichs nicht aus. Zwar ist auch die Auslegung, die die Beklagte hinsichtlich dieser Vereinbarung vertritt, möglich. Sie ist aber nicht die einzig mögliche Auslegung. Möglich ist



vielmehr auch die des Landesarbeitsgerichts. In einem solchen Fall ist die Revisionsinstanz jedoch an die Auslegung des Berufungsgerichts gebunden.

II. Auch hinsichtlich der Kündigung aus wichtigem Grund ist die Revisionsinstanz in der Nachprüfung der Rechtsansicht des Tatsachenrichters nicht frei. Das Revisionsgericht kann vielmehr nur prüfen, ob das Berufungsgericht den Begriff des wichtigen Grundes verkannt, fehlerhaft subsumiert oder ob es bei der Abwägung wesentliches Tatsachenmaterial außer Acht gelassen hat, und schließlich, ob es offensichtlich eine falsche Bewertung vorgenommen hat (vgl. AP Nr. 1 zu § 23 BetrVG). Daß Fehler dieser Art dem Landesarbeitsgericht bei seiner Rechtsfindung unterlaufen seien, kann jedoch nicht festgestellt werden.

Das Landesarbeitsgericht kommt bei der Würdigung aller im Einzelfall vorliegenden Umstände zu der Auffassung, daß das Verhalten des Klägers nicht schwerwiegend genug war, um der Dienststelle einen Grund zur fristlosen Entlassung zu geben. Die Würdigung selbst liegt auf tatsächlichem Gebiet und ist der Nachprüfung durch den Senat grundsätzlich entzogen. Sie ist umfassend, berücksichtigt entgegen dem Vorbringen der Revision vor allem auch die Tätigkeit, die der Kläger zu verrichten hatte, und die Tatsache, daß er eine Vertrauensstellung einnahm. Wenn das Landesarbeitsgericht gleichwohl im Hinblick auf die einzelnen Umstände dieses Falles zu der Auffassung gekommen ist, daß das Verhalten des Klägers zur fristlosen Kündigung nicht ausgereicht habe, so ist dem aus Rechtsgründen nicht entgegenzutreten.

III. Dagegen sind die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur fristgemäßen Kündigung, wie die Revision mit Recht hervorhebt, nicht frei von Rechtsirrtum. Ob das Schreiben vom 20. September 1956 eine fristgemäße Kündigung enthielt, kann zwar in 3. Instanz nicht mehr nachgeprüft werden. Auch insoweit liegt eine das Revisionsgericht bindende Auslegung dieser rechtsgestaltenden Willenserklärung der Beklagten vor,



der übrigens der Kläger selbst nicht entgegengetreten ist. Vielmehr hat er durch Einreichung der zweiten Kündigungsschutzklage zu erkennen gegeben, daß er selbst das Schreiben vom 20. September 1956 als eine neue, diesmal fristgemäße Kündigung aufgefasst hat.

Zu dieser Kündigung war jedoch entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts weder eine Anhörung noch eine sonstige Mitwirkung des Betriebsrats erforderlich. 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, Bundespersonalvertretungsgesetz, 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 richtete 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 Notenwechsel 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 Streitkräften 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. 2. 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 annähert, 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 Truppenvertrages könnten nicht so aufgefasst werden, daß an die Stelle des Kontrollratsgesetzes Nr. 22 ohne weiteres und ohne besondere Vereinbarung mit den zuständigen ausländischen Mächten das Personalvertretungsgesetz des Bundes getreten sei. Wenn dem aber so ist, so kann keine Rede davon sein, daß seitens der Bundesregierung 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 Regelung betriebsverfassungsrechtlicher Fragen nicht willkürlich, sondern gerechtfertigt ist.

Es gelten somit für die bei den Streitkräften beschäftigten deutschen Arbeitnehmer nur die betriebsverfassungsrechtlichen Vorschriften des Art. 44 Abs. 9 des Truppenvertrages. Es kann aber der Ansicht des Klägers nicht gefolgt werden, daß sich hieraus selbst ein Anhörungsrecht des Betriebsrats bei Kündigungen ergebe. Denn die betriebsverfassungsrechtlichen Vorschriften des Truppenvertrages, die eine vom deutschen Betriebsverfassungsrecht abweichende und abschließende Sonderregelung

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.

Dafür, daß eine solche Vereinbarung in dem Betrieb, den der Kläger angehörte, abgeschlossen war, hat er bis zum Schluß der mündlichen Verhandlung in der Revisionsinstanz nichts vorgebracht. Erst jetzt behauptet er das Vorliegen einer Betriebsvereinbarung mit dem Inhalt des Musters vom 28. Januar 1955, Anlage zu AGSEC (55) 29 Labour, und zwar seit dem Jahre 1955. Dieser Vortrag kann jedoch nicht mehr berücksichtigt werden. Zudem sieht aber auch die Musterbetriebsvereinbarung in Ziffer 4 kein Anhörungs-, sondern lediglich ein Unterrichtsrecht des Betriebsrats vor. Ein solches Recht steht auf der untersten Stufe der Mitwirkungsrechte des Betriebsrats. Seine Nichtbeachtung hat deshalb weder die zivilrechtliche Unwirksamkeit der betreffenden Maßnahme des Arbeitgebers zur Folge, die sogar bei dem stärkeren Anhörungsrecht des § 66 Abs. 1 BetrVG nicht eintritt, noch beeinträchtigt sie das Recht des Arbeitgebers, sich zum Nachweis der Sozialgemäßheit einer Kündigung auf die



Voraussetzungen des § 1 Abs. 2 KSchG zu berufen. Eine Rechtsfolge der letzteren Art tritt vielmehr nur bei einer rechtswidrigen, schuldhaften und vorsätzlichen Nichtbeachtung des Anhörungsrechts des Betriebsrats ein. Denn nur ein solches Recht gibt dem Betriebsrat die Möglichkeit, auf den Willen des Arbeitgebers bereits bei dessen Bildung einzuwirken und ihn unter Umständen mit zu gestalten. Wenn das Gesetz oder anderes normatives Recht dem Betriebsrat jedoch nur ein Informationsrecht einräumt, ist der Arbeitgeber sowohl in der Willensbildung wie in der rechtsgestaltenden Äußerung seines Willens frei. Die Folgen seiner Willensäußerung können durch das Verhalten des Betriebsrats nicht mehr beeinflußt werden.

IV. Die Unwirksamkeit der dem Kläger gegenüber ausgesprochenen fristgemäßen Kündigung kann somit nicht aus einer Verletzung eines Anhörungs- oder Mitwirkungsrechts der Betriebsvertretung hergeleitet werden. Die Kündigung ist aber auch nicht sozialwidrig im Sinne des § 1 KSchG. Nach dieser Vorschrift, die seit Inkrafttreten des Truppenvertrages nach dessen Art. 44 Abs. 3 auch für die deutschen Arbeitnehmer bei den Streitkräften gilt, ist eine Kündigung u. a. dann nicht sozial ungerechtfertigt, wenn sie durch das Verhalten des Arbeitnehmers bedingt ist. Zwar berechtigt nicht jedes Verhalten des Arbeitnehmers zu einer fristgemäßen Kündigung. Angesichts des Grundgedankens des Kündigungsschutzgesetzes, der den Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses zum Ziel hat, muß ein Verhalten des Arbeitnehmers, wenn es zur fristgemäßen Kündigung ausreichend sein soll, schon einiges Gewicht haben. Das ist hier jedoch der Fall.

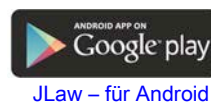
Der Senat ist auch in der Lage, eine Entscheidung über die Sozialgemäßheit der fristgemäßen Kündigung zu treffen, obwohl das Landesarbeitsgericht von seinem Standpunkt aus zu Recht, diese Frage nicht entschieden hat; denn das Landesarbeitsgericht hat die für diese Frage entscheidenden Gesichtspunkte sämtlich schon bei seinen Ausführungen zur fristlosen Kündigung festgestellt und berücksichtigt (§ 565 Abs. 3, S. 1 ZPO). Auf Grund



dieser Feststellungen ist der Schluß gerechtfertigt, daß die fristgemäße Kündigung nicht sozialwidrig war.

Während bei der fristlosen Kündigung der dazu veranlassende Grund so schwerwiegend sein muß, daß dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Dienstverhältnisses auch für die Dauer der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann, ist bei der fristgemäßen Kündigung jeder Kündigungsgrund dann als ausreichend anzusehen, wenn er einem verständigen Arbeitgeber nach Recht und Billigkeit Veranlassung geben kann, sich von dem Arbeitnehmer zu trennen. Auch diese Frage ist unter Würdigung der gesamten Umstände des Falles und unter Abwägung der Interessen beider Parteien zu entscheiden (vgl. AP Nr. 5, 6 zu § 1 KSchG).

Im vorliegenden Fall kann dem Kläger zwar eine strafbare Handlung nicht vorgeworfen werden. Auch hat er sich, soweit festgestellt, bisher im Dienst so verhalten, daß keine Veranlassung zu Beanstandungen gegeben war. Andererseits hat der Kläger gegen bestehende Dienstvorschriften verstoßen, indem er einen eingenommenen Barbetrag nicht abführte und nicht verbuchte. Auch verstieß es gegen die Vorschriften, daß der Kläger nicht nur einen Umtausch bereits verkaufter Ware beabsichtigte, sondern sogar Ware in das Geschäft hineinnehmen wollte, die von diesem Geschäft offenbar nicht geliefert war. Der Kläger hat zudem eine Kundin veranlaßt, einen unvollständig ausgefüllten Verkaufszettel zu unterschreiben, wodurch der Eindruck entstehen mußte, daß die Kundin weniger Ware gekauft hätte, als das tatsächlich der Fall war. Schließlich hat der Kläger seine Einlassung zu den ihm gemachten Vorwürfen geändert und dadurch weiteren Verdacht erweckt. Ob die Auffassung der Beklagten zutrifft, diese Änderung in der Einlassung des Klägers sei darauf zurückzuführen, daß er durch die inzwischen angestellten, ihm bekannt gewordenen Ermittlungen in seiner ersten Einlassung widerlegt worden sei, kann dahingestellt bleiben. Jedenfalls mußte hierdurch das Vertrauen der Dienststelle in den Kläger weiter erschüttert werden. Angesichts der Vertrauensstellung, die der Kläger als stellvertretender



Geschäftsführer der Verkaufsabteilung einnahm, muß sein Verhalten als die Kündigung im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG rechtfertigend angesehen werden. Es kommt nicht darauf an, ob der Kläger sich bereichern wollte. Entscheidend ist vielmehr, ob für die Dienststelle ein berechtigter Grund zum Mißtrauen gegenüber dem Kläger vorlag. Das war aber hier der Fall, so daß die fristgemäße Kündigung nicht sozialwidrig ist.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1 ZPO.

gez. Dr. Poelmann

Wichmann

Bundesrichter Dr. Schröder ist beurlaubt
und ortsabwesend

Dr. Poelmann

Reibel

Wieland

