

15. Aug. 1958

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

189

Gesetz: Truppenvertrag Art. 44; KSchG § 13; KSchG § 1

Leitsätze:

1. Das deutsche Betriebsverfassungsrecht und das deutsche Personalvertretungsrecht sind auf die bei den Streitkräften gemäß Art. 44 Abs. 9 des Truppenvertrages gebildeten Betriebsräte nicht anwendbar.
2. Die Mitglieder der Betriebsräte bei den Streitkräften haben keinen gesetzlichen Kündigungsschutz nach § 13 KSchG.
3. Den Arbeitnehmern der Streitkräfte kommt seit dem Inkrafttreten des TV AL und insbesondere seit dem Inkrafttreten des Truppenvertrages der Kündigungsschutz nach §§ 1 bis 12 KSchG zugute.

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

Aktenzeichen: 1 AZR 658/57

Urteil des IAG vom 15. August 1958

IAG Hannover



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 658/57

4 Sa 567/56 Hannover

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 15. August 1958
gez. Weinrich,
Regierungssekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 15. August 1958 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Schilgen sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Dr. Matthias und Wittholz für Recht erkannt:

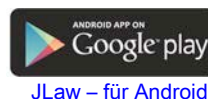
Die Revision des Klägers gegen das am 30. Oktober 1957 verkündete Urteil der 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Hannover - 4 Sa 567/56 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war seit dem 1. November 1952 als Angestellter bei der brit. Besatzungsmacht, später bei den brit. Stationierungsstreitkräften beschäftigt. Am 15. Februar 1956 wurde ihm wegen einer anderweiten Bewertung seines Arbeitsplatzes mit dem Ziel seiner Überführung aus dem Gehaltsempfängerverhältnis in das Lohnempfängerverhältnis zum 31. März 1956 fristgemäß gekündigt. Auch nach dem 31. März 1956 verblieb der Kläger zunächst als Lohnempfänger in den Diensten der brit. Stationierungsstreitkräfte. Er erhielt einen Stundenlohn von 1,64 DM. Am 1. Juli 1956 schied er auf eigenen Wunsch aus der Tätigkeit bei den Stationierungsstreitkräften aus.

Im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung war der Kläger Mitglied des Betriebsrats bei seiner Einheit.

Der Kläger hält die ihm gegenüber ausgesprochene Kündigung für nach § 13 KSchG unzulässig und verlangt mit der am 21. Juli 1956 eingereichten Klage Zahlung des Unterschiedsbetrages zwischen seinem früheren Monatsgehalt von 427,-- DM und dem ihm gezahlten Lohn für die Monate April 1956 bis Juni 1956 in Höhe von 311,64 DM.

Die Beklagte bittet um Klageabweisung.

Während das Arbeitsgericht nach dem Klageantrag erkannt hat, hat das Landesarbeitsgericht als Berufungsgericht die Klage abgewiesen. In den Entscheidungsgründen ist ausgeführt, daß dem Kläger in seiner Eigenschaft als Betriebsratsmitglied bei den brit. Stationierungsstreitkräften der besondere Kündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder nach § 13 KSchG nicht zugute komme. Auch sonstige Rechtsnormen ständen der Wirksamkeit der dem Kläger gegenüber ausgesprochenen Änderungskündigung nicht entgegen.

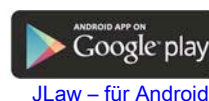
Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zugelassen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist kraft Zulassung statthaft. Sie ist auch in rechter Frist und Form eingelegt und begründet worden.



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Der Kläger konnte jedoch mit dem Rechtsmittel keinen Erfolg haben.

Das Landesarbeitsgericht ist in seiner Entscheidung zutreffend davon ausgegangen, daß dem Kläger als Mitglied des Betriebsrats bei den brit. Stationierungsstreitkräften der besondere Kündigungsschutz, der durch § 13 KSchG den Betriebsratsmitgliedern eingeräumt ist, nicht zur Seite steht. Die gegen diese Rechtsansicht erhobenen Bedenken des Klägers greifen nicht durch.

Die Kündigung ist dem Kläger gegenüber am 15. Februar 1956 zum 31. März 1956 ausgesprochen worden, also zu einem Zeitpunkt, in dem bereits der Tarifvertrag für die bei Dienststellen, Unternehmen und sonstigen Einrichtungen der alliierten Behörden und der alliierten Streitkräfte im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer vom 28. Januar 1955 (TV AL) und der Vertrag über die Rechte und Pflichten ausländischer Streitkräfte und ihrer Mitglieder in der Bundesrepublik Deutschland (Truppenvertrag) in Kraft waren. Seit dem Inkrafttreten des Truppenvertrages am 5. Mai 1955 gelten zwar für die Beschäftigung deutscher Arbeitnehmer bei den Streitkräften grundsätzlich die für die deutschen Bundesbehörden maßgebenden arbeitsrechtlichen Vorschriften mit Ausnahme der tariflichen Bestimmungen (Art. 44 Abs. 3 des Truppenvertrages). Der Truppenvertrag selbst stellt, wie der Senat bereits mit dem Urteil vom 20. Dezember 1957 - 1 AZR 533/56 - entschieden hat, verbindliches deutsches Gesetzesrecht dar. Danach gilt also kraft Gesetzes grundsätzlich deutsches Arbeitsrecht für die Beschäftigung bei den Streitkräften.

Von dem Grundsatz der Anwendung des deutschen Arbeitsrechts auf diese Beschäftigungsverhältnisse nach Art. 44 Abs. 3 des Truppenvertrages sind aber insofern Ausnahmen gegeben, als deutsches Arbeitsrecht dann auf diese Beschäftigungsverhältnisse nicht anzuwenden ist, wenn der Art. 44 selbst etwas anderes bestimmt.

Eine eigene Bestimmung über die Bildung von Betriebsräten enthält Art. 44 Abs. 9 des Truppenvertrages. Danach können die bei den Streitkräften Beschäftigten zur Wahr-



- 4 -

des Truppenvertrages stellt inhaltlich eine besondere gesetzliche Regelung über die Bildung von Betriebsräten durch die bei den Streitkräften Beschäftigten dar. Daraus, daß durch diese besondere gesetzliche Regelung in Art. 44 Abs. 9 des Truppenvertrages den bei den Streitkräften Beschäftigten das Recht zur Bildung von Betriebsräten eingeräumt worden ist, folgt, wie der Senat bereits in der Entscheidung vom 25. April 1958 - 1 AZR 54/58 - ausgeführt hat, daß das - im übrigen auch auf die Betriebe und Verwaltungen des Bundes nicht anwendbare - deutsche Betriebsverfassungsgesetz und das deutsche Personalvertretungsgesetz als Bestandteil des allgemeinen deutschen Arbeitsrechts auf die Beschäftigung bei den Streitkräften weder unmittelbar noch mittelbar anwendbar sind. Im Sinne des Art. 44 Abs. 3 stellt Art. 44 Abs. 9 eine andere Bestimmung dar, die innerhalb ihres Geltungsbereichs die Anwendung des deutschen Arbeitsrechts einschl. des Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrechts ausschließt. Art. 44 Abs. 9 des Truppenvertrages tritt hinsichtlich des Rechts zur Bildung von Betriebsräten an die Stelle des für deutsche Betriebe und Verwaltungen geltenden Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrechts. Um Wiederholungen zu vermeiden, verweist der Senat insoweit auf die Entscheidungsgründe des Urteils vom 25. April 1958.

Daß auf die Betriebsräte bei den Stationierungsstreitkräften das deutsche Betriebsverfassungsgesetz und das deutsche Personalvertretungsgesetz keine Anwendung finden, folgt auch daraus, daß die bei den Streitkräften gebildeten Betriebsräte andere Aufgaben haben als die Betriebsräte und die Personalräte, die bei deutschen Betrieben und deutschen Behörden gebildet worden sind. Während das Betriebsverfassungsgesetz und das Personalvertretungsgesetz eine eingehende Regelung der Befugnisse der Betriebsräte und der Personalräte enthalten, bestimmt Art. 44 Abs. 9 des Truppenvertrages lediglich, daß es Aufgabe der Betriebsräte bei den Streitkräften ist, Vorschläge zu machen und Anliegen oder Beschwerden bei den zuständigen Behörden der Streitkräfte vorzubringen; weiterhin ist den Betriebs-

von [JLaw - Streitkräfte und Urteile](#) der Ans: rät
von [JLaw - Streitkräfte und Urteile](#) der St: ge



Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

werden. Den bei den Streitkräften gebildeten Betriebsräten sind also nicht die Befugnisse eingeräumt worden, die das Betriebsverfassungsgesetz und das Personalvertretungsgesetz den Betriebsräten und den Personalräten nach diesen Gesetzen gewähren. Insbesondere ist das Zusammenspiel zwischen Betriebsräten und Personalräten einerseits und dem Arbeitgeber oder Dienstherrn andererseits, wie es das deutsche Betriebsverfassungsgesetz und das deutsche Personalvertretungsgesetz regeln, für die bei den Streitkräften gebildeten Betriebsräte nicht vorgesehen. Die Aufgaben und die Zuständigkeiten der bei den Streitkräften gebildeten Betriebsräte erschöpfen sich vielmehr lediglich in den Aufgaben und Zuständigkeiten, die ihnen durch Art. 44 Abs. 9 des Truppenvertrages ausdrücklich übertragen sind.

Sonach ist daraus, daß Art. 44 Abs. 3 des Truppenvertrages das deutsche Arbeitsrecht für die Beschäftigung bei den Streitkräften bei Vorliegen einer besonderen Regelung in Art. 44 ausschließt, und daraus, daß der eine solche besondere Regelung darstellende Art. 44 Abs. 9 des Truppenvertrages Sonderbestimmungen für die Bildung von Betriebsräten durch die bei den Streitkräften Beschäftigten und für die Aufgaben und Befugnisse dieser Betriebsräte enthält, zu entnehmen, daß das Betriebsverfassungsgesetz und das Personalvertretungsgesetz auf die Betriebsräte bei den Streitkräften und auf ihre Befugnisse und Zuständigkeiten nicht angewendet werden können. Daraus folgt weiter, daß die Mitglieder dieser bei den Streitkräften gebildeten Betriebsräte weder die Rechte noch die Pflichten von Betriebsrats- und Personalratsmitgliedern nach dem Betriebsverfassungsgesetz und dem Personalvertretungsgesetz haben.

Der Kündigungsschutz, den der Kläger als Mitglied des Betriebsrats bei den Streitkräften für sich in Anspruch nimmt, wird von ihm aus § 13 KSchG hergeleitet, also aus einer Norm, die nicht unmittelbar im Betriebsverfassungsgesetz oder im Personalvertretungsgesetz enthalten ist. Zwar kommt bereits für die Zeit nach Inkrafttreten des TV AL und insbesondere für die Zeit nach Inkrafttreten des Truppenvertrages der allgemeine Kündigungsschutz der §§ 1 - 12



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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 6 -

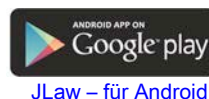
Bei diesem Kündigungsschutz nach §§ 1 - 12 KSchG handelt es sich aber um einen auf die Person des Arbeitnehmers und auf dessen soziale Stellung abgestellten allgemeinen Kündigungsschutz. Dieser unter den Voraussetzungen des § 1 KSchG eingeräumte Kündigungsschutz kommt allen Arbeitnehmern zugute, auf deren Beschäftigungsverhältnis überhaupt deutsches Arbeitsrecht anwendbar ist. Da insoweit Art. 44 des Truppenvertrages keine andere Bestimmung im Sinne des Art. 44 Abs. 3 enthält, besteht dieser allgemeine Kündigungsschutz auch zugunsten der bei den Streitkräften beschäftigten Arbeitnehmer.

Demgegenüber handelt es sich bei dem besonderen Kündigungsschutz, der durch § 13 KSchG den Mitgliedern der Betriebsräte eingeräumt worden ist, um einen Kündigungsschutz, der ihnen gerade deshalb gewährt worden ist, weil sie dem Betriebsrat angehören. Sinn dieses Kündigungsschutzgesetzes ist es nicht, eine Kündigung im Hinblick auf die sozialen Folgen für den Arbeitnehmer zu erschweren, vielmehr will der durch § 13 KSchG begründete Kündigungsschutz den Mitgliedern der Betriebsräte eine uneingeschränkte und verantwortungsvolle Wahrnehmung ihrer Aufgaben ermöglichen, ohne sie andererseits einer Gefahr der Kündigung durch den Arbeitgeber auszusetzen. Es handelt sich also bei diesem Kündigungsschutz nach § 13 KSchG um einen Schutz, der seine innere Rechtfertigung in den Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes und in denen des Personalvertretungsgesetzes - auch den Mitgliedern der Personalräte steht dieser Kündigungsschutz zu - findet. Daraus folgt, daß der Kündigungsschutz nach § 13 KSchG nur den Betriebsräten zugute kommt, die nach dem deutschen Betriebsverfassungsgesetz gebildet worden sind, sowie den Personalräten nach dem deutschen Personalvertretungsgesetz, für die die §§ 59, 74 des Personalvertretungsgesetzes die Anwendung des § 13 KSchG vorsehen.

Dem steht nicht entgegen, daß die Normen über den Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder in das Kündigungsschutzgesetz und nicht in das Betriebsverfassungsgesetz oder das Personalvertretungsgesetz aufgenommen worden sind.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Dies erklärt sich daraus, daß das Kündigungsschutzgesetz zeitlich vor dem Betriebsverfassungsgesetz und vor dem Personalvertretungsgesetz verabschiedet worden ist; der Gesetzgeber legte aber Wert darauf, einen Kündigungsschutz für Mitglieder des Betriebsrats möglichst bald zu gewährleisten. Die Tatsache, daß diese Kündigungsschutzregeln in das Kündigungsschutzgesetz aufgenommen worden sind, ändert nichts daran, daß sie als Normen des Betriebsverfassungsrechtes zu werten sind (vgl. Hueck, KSchG, 1954, § 13 Anm. 3). Ihre Anwendung scheidet also dann aus, wenn das deutsche Betriebsverfassungsgesetz oder das deutsche Personalvertretungsgesetz auf den Betriebsrat, dem der Arbeitnehmer angehört, und seine Mitglieder nicht anwendbar ist.

Da es sich bei den Betriebsräten, die bei den Streitkräften gebildet sind, nicht um Betriebsräte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes oder um Personalräte im Sinne des Personalvertretungsgesetzes handelt, kommt ihren Mitgliedern der besondere Kündigungsschutz nach § 13 KSchG sonach nicht zugute.

Dieses Ergebnis wird auch dadurch bestätigt, daß nach Nr. 14 des Musters einer Betriebsvereinbarung für Betriebe der Streitkräfte vom 28. Januar 1955 (Anlage zum Schreiben der Alliierten Hohen Kommission an den Bundesminister der Finanzen vom 28.1.1955 - AGSEC (55) 29 Labour -) ein besonderer, dem des § 13 KSchG entsprechender Kündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder bei den Streitkräften durch eine besondere Betriebsvereinbarung eingeführt werden kann. Daraus, daß eine solche besondere Betriebsvereinbarung für die Begründung des Kündigungsschutzes vorgesehen ist, also für erforderlich gehalten wurde, folgt, daß ohne eine solche Betriebsvereinbarung der Kündigungsschutz nach § 13 KSchG den Mitgliedern der Betriebsräte bei den Streitkräften nicht zustehen sollte. Zwar ist dieses Muster einer Betriebsvereinbarung vor dem Inkrafttreten des Truppenvertrages entworfen worden. Daß der bereits abgeschlossene Truppenvertrag alsbald in Kraft treten würde und damit nach dessen bereits bekannten Regelungen grundsätzlich deutsches Arbeitsrecht für die Beschäftigten anwendbar werden würde,

dem Bundesminister der Finanzen bekannt. Wenn angesichts dieser Regelungen des bereits abgeschlossenen Truppenvertrages eine besondere Betriebsvereinbarung zur Begründung eines Kündigungsschutzes für Mitglieder der Betriebsräte bei den Streitkräften auch für die Zeit nach Inkrafttreten des Truppenvertrages für erforderlich gehalten wurde, so folgt daraus, daß nach dem Truppenvertrag selbst ein solcher Kündigungsschutz nicht unmittelbar kraft Gesetzes besteht.

Eine besondere Betriebsvereinbarung, die einen Kündigungsschutz für den Kläger begründen könnte, ist nach den das Revisionsgericht bindenden tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht abgeschlossen.

Sonach ist die dem Kläger gegenüber ausgesprochene Kündigung nicht deshalb nach § 13 KSchG unwirksam, weil er im Zeitpunkt des Ausspruchs dieser Kündigung dem Betriebsrat angehörte.

Auf den allgemeinen Kündigungsschutz der §§ 1 - 12 KSchG kann sich der Kläger deshalb nicht berufen, weil er die Klage erst am 21. Juli 1956 eingereicht hat, die Kündigung aber bereits am 15. Februar 1956 ausgesprochen war (§ 3 KSchG).

Die dem Kläger gegenüber ausgesprochene Kündigung ist aber auch nicht wegen eines Verstoßes gegen das Kontrollratsgesetz Nr. 22 unwirksam. Das Landesarbeitsgericht hat es insoweit dahingestellt sein lassen, ob auf das Dienstverhältnis des Klägers dieses Gesetz überhaupt noch Anwendung findet. Zu einer abschliessenden Entscheidung insoweit sieht sich der Senat ebenfalls nicht veranlaßt. Er weist jedoch darauf hin, daß die Anwendung des Kontrollratsgesetzes Nr. 22 nach Inkrafttreten des Truppenvertrages und der dort in Art. 44 Abs. 9 enthaltenen besonderen Regelung über die Bildung von Betriebsräten bei den Streitkräften und die Aufgaben dieser Betriebsräte zweifelhaft erscheint. Einer abschließenden Entscheidung hierüber bedarf es aber deshalb nicht, weil nicht ersichtlich ist, daß die dem Kläger gegenüber ausgesprochene Kündigung gegen das Kontrollratsgesetz Nr. 22 verstoßen könnte. Der Kläger selbst hat nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsge-



richts nicht vorgetragen, daß die Kündigung zu einer Störung der Tätigkeit des Betriebsrats oder zu einer Benachteiligung der Mitglieder des Betriebsrats geführt hätte oder nach dem Willen der Beschäftigungsdienststelle hätte führen sollen. Einer solchen Annahme steht insbesondere entgegen, daß es sich um eine Änderungskündigung handelt, die nicht zu dem Ausscheiden des Klägers aus den Diensten der Streitkräfte und damit aus dem Betriebsrat führen sollte und geführt hat. Der Kläger ist auch nach Ausspruch der Kündigung, allerdings als Lohnempfänger, weiterbeschäftigt worden. Er konnte deshalb die ihm obliegenden Aufgaben im Betriebsrat weiter erfüllen.

Zutreffend weist das Arbeitsgericht auch darauf hin, daß der im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung bereits in Kraft befindliche TV AL einen besonderen Kündigungsschutz für die Mitglieder der bei den Streitkräften gebildeten Betriebsräte nicht enthält. Auch auf Bestimmungen des TV AL kann sonach der Kläger die von ihm erhobene Klage nicht stützen.

Nach alledem erweist sich die Revision als unbegründet. Sie mußte daher mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückgewiesen werden.

gez. Dr. Schröder Schilgen Wichmann
Dr. Matthias Wittholz

