

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

12/12

Gesetz: Truppenvertrag Art. 44 Abs. 8 Satz 1 und 2, Abs. 9;
Betriebsvereinbarung bei der Transporteinheit 512 MCTG
der britischen Armee in Deutschland; BetrVG § 66 Abs. 1;
KSchG § 1 Abs. 1, 2

Leitsatz:

Sieht eine Betriebsvereinbarung für den nach Art. 44 Abs. 9 Satz 2 des Truppenvertrages gebildeten Betriebsrat als Mitwirkungsrecht ein Recht auf Beratung bei Kündigungen vor, so hat das rechtswidrige, vorsätzliche und schuldhaft unterlassene Anhörung des Betriebsrats durch die militärische Einheit vor Ausspruch der Kündigung zur Folge, daß der Arbeitgeber sich nicht mehr darauf berufen kann, die Kündigung sei sozial gerechtfertigt (im Anschluß an BAG 1,70).

Aktenzeichen: 2 AZR 151/60

Urteil des BAG vom 18. Oktober 1962 LAG Hamm/Westf.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkündet
am 18. Oktober 1962
gez. Damm,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der 4. Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 18. Oktober 1962 durch den Senatspräsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter Schilgen und Dr. Meier-Scherling sowie die Bundesarbeitsrichter Wörner und Höcker für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts in Hamm (Westf.) – 2. Kammer – vom 23. Februar 1960 – 2 Sa 622/59 – wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der im Jahre 1920 geborene Kläger war seit 1949 als deutscher Büroangestellter bei der aus drei Fahrkolonnen bestehenden Transporteinheit der britischen Armee in Deutschland tätig. Er war zuletzt in der Gehaltsgruppe B 4 des Tarifvertrags für die Arbeitnehmer der "zivilen Arbeitsgruppen" im Gebiete der Bundesrepublik Deutschland (TVZA) eingestuft. Bei der Einheit gab es einen Betriebsrat, dessen Rechte und Pflichten in einer Betriebsvereinbarung vom 14. April 1955 näher bestimmt sind. Der Kläger war seit 1949 Mitglied dieses Betriebsrats und zuletzt Betriebsratsvorsitzender.

Zu Beginn des Jahres 1959 sollten auf Anordnung des Hauptquartiers der Britischen Rheinarmee auch bei der Transporteinheit Kräfte eingespart werden. Darauf verhandelte im Auftrag des Führers der genannten Einheit, Major W, der deutsche Angestellte F W am 17. März 1959 mit dem Betriebsrat. Diese Verhandlungen führten zu dem Ergebnis, daß von Entlassungen abgesehen werden sollte, aber einige Angestellte herabgestuft werden sollten, insbesondere aus der Gehaltsgruppe B 4 nach der Gehaltsgruppe B 3, und zwar jeweils die jüngsten. Deren Auswahl behielt sich der Führer der Einheit vor.

Mit Schreiben vom 30. April 1959 kündigte die Einheit u. a. dem Kläger zwecks Herabstufung von E4 nach B 3 zum 30. September 1959.

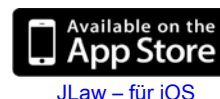
Der Kläger hat daraufhin am 20. Mai 1959 beim Arbeitsgericht gegen die Beklagte auf Feststellung geklagt, daß die Änderungskündigung sozial ungerechtfertigt und daher unwirksam sei. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

- 3 -



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



Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

I. Die Zulässigkeit des Rechtsweges vor den Arbeitsgerichten für Ansprüche deutscher Arbeitnehmer bei den ausländischen Streitkräften und die Passivlegitimation der verklagten Bundesrepublik ergeben sich aus Art. 44 Abs. 8 Satz 1 und 2 des Truppenvertrages. Mit Recht geht das angefochtene Urteil¹ ferner davon aus, daß für die Rechtslage außer Art. 44 Abs. 9 des Truppenvertrages die Betriebsvereinbarung vom 14. April 1955 maßgebend ist. Gegen deren Wirksamkeit bestehen keine rechtlichen Bedenken; sie ist nach der Feststellung des Landesarbeitsgerichts auch nicht aufgekündigt worden. Ohne Rechtsirrtum nimmt das angefochtene Urteil unter Hinweis auf BAG AP Nr. 16 zu Art. 44 Truppenvertrag an, daß die Beteiligten nicht an die sogenannte Musterbetriebsvereinbarung gebunden waren, die dem Schreiben der Alliierten Hohen Kommission an den Bundesminister der Finanzen vom 28. Januar 1955 (beides abgedruckt in: Pretzsch-Schalkhäuser-Rechenberg, Das Recht der Arbeitnehmer bei den Streitkräften [Ausländische Mächte], S. 299) beigelegt war.

II. Auch im Übrigen ist der Auffassung des Landesarbeitsgerichts weitgehend beizutreten.

1. Nach Art. 44 Abs. 9 Satz 2 des Truppenvertrages haben die bei den Streitkräften gebildeten Betriebsräte zwar nur Anspruch darauf, von den zuständigen Streitkräften gehört zu werden. Dieses bloße Recht auf Anhörung ist jedoch in der für die Beschäftigungseinheit des Klägers geltenden Betriebsvereinbarung erweitert worden.

Nach Abschnitt III Ziff. 1 der Betriebsvereinbarung

"wirkt der Betriebsrat mit bei sämtlichen personellen Veränderungen wie Neueinstellung, Entlassung von Arbeitskräften sowie Umgruppierungen in andere Lohn- und Gehaltsgruppen".

Darüber hinaus bestimmt Abschnitt IV 3:

"Kommt in den Fällen, in denen dem Betriebsrat ein Mitwirkungsrecht zusteht, eine Verständigung nicht zustande, so entscheidet auf Anruf des Betriebsleiters oder des Betriebsrates der O.C."

Diese Bestimmungen der Betriebsvereinbarung unterliegen als Rechtsnormen der Auslegung durch das Revisionsgericht.

Das angefochtene Urteil legt die Vorschriften zutreffend dahin aus, daß sie dem Betriebsrat zwar kein Mitbestimmungsrecht, wohl aber ein Mitwirkungsrecht einräumen. Das hier gegebene Mitwirkungsrecht ist mehr als ein bloßes Informationsrecht. Es geht sogar über ein Anhörungsrecht hinaus und ist seinem Inhalte nach ein Beratungsrecht. Das ergibt sich zwar noch nicht aus Abschnitt III 1, weil die Mitwirkung, von der dort die Rede ist, sowohl in einer Anhörung als in einem Beratungsrecht bestehen kann. Wohl aber folgt der Anspruch des Betriebsrats, im Falle personeller Veränderungen nicht nur gehört zu werden, sondern seinen Standpunkt auch in einer Beratung mit der Betriebsleitung vertreten zu dürfen, aus Abschnitt IV 3. Denn wenn dort für eine Entscheidung des O.C. vorausgesetzt wird, daß eine Verständigung nicht zustandegekommen ist, dann kann damit nur gemeint sein, daß der sonach obligatorische Verständigungsversuch in einem Meinungsaustausch, d.h. in einer Beratung oder Konsultation bestanden haben muß.

Weiter geht aber auch das Mitwirkungsrecht des Betriebsrates nicht. Insbesondere ist es kein Mitbestimmungsrecht (wegen der Terminologie vgl. Dietz, Betriebsverfassungsgesetz, 3. Aufl., Einf. V 1 S. 36 ff.; Vorbem. 4. Teil, Anm. 24 ff.). Gegen ein solches mit der möglichen Folge der Unwirksamkeit von Kündigungen, wenn es nicht beachtet ist, spricht von vornherein, daß eine derartige Einschränkung der Autonomie des Arbeitgebers im militärischen Bereich nicht von vornherein angenommen werden kann, zumal sogar das - bei den ausländischen Streitkräften nicht anwendbare - deutsche Betriebsverfassungsrecht in § 66 Abs. 1 BetrVG dem Betriebsrat nicht ein-



mal ein Beratungsrecht, sondern nur ein Anhörungsrecht gewährt, geschweige denn ihm ein Mitbestimmungsrecht einräumt. Wenn ein Mitbestimmungsrecht unter diesen Umständen gewollt gewesen wäre, hätten es die Kontrahenten der Betriebsvereinbarung vom 14. April 1955 eindeutig sagen müssen. Allein aus dem Umstand, daß nach Abschnitt IV 3 der O.C. erst auf Anruf des Betriebsleiters oder des Betriebsrats zu entscheiden hatte, läßt sich also in keiner Weise die vom Kläger gewollte Folgerung ziehen, daß der Betriebsrat nicht nur zu konsultieren war, sondern mitzubestimmen hatte.

2. Das hiernach anzuerkennende Beratungsrecht des Betriebsrats ist nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts verletzt worden.

Der vom O.C. beauftragte deutsche Angestellte W hat zwar ausgiebig und erfolgreich mit dem Betriebsrat verhandelt und beraten über die Grundsätze, nach denen bei der Einsparungsverfahren werden sollte, sowie darüber, wie die Sparmaßnahmen auf das Notwendigste beschränkt werden könnten. Dabei ist Einigkeit darüber erzielt worden, daß nur einige wenige Angestellte aus der Besoldungsgruppe 4 in die Besoldungsgruppe 3 herabgestuft werden sollten, und zwar die jüngsten. Welche Angestellten das aber sein sollten, insbesondere ob auch der Kläger darunter fallen sollte, ist jedoch nicht erörtert worden. Namen sind nicht genannt worden. Das ist nach der Feststellung des angefochtenen Urteils erst geschehen, als die Herabstufung des Klägers unabänderlich beschlossene Sache war. Dies reichte nicht aus, damit dem Beratungsrecht des Betriebsrats im Hinblick auf die vom O.C. beabsichtigte und nachher auch verfügte Herabstufung des Klägers durch eine Änderungskündigung Genüge geschah. Eine Beratung mit dem Betriebsrat hat keinen Sinn und Zweck mehr, wenn der Arbeitgeber erkennbar seinen Willen zur Kündigung endgültig gebildet hat. Die Beratung wäre in einem solchen Falle nur eine leere Form (a.A. für den Fall der Anhörung Hueck in Anm. zu BAG AP Nr.20 zu § 66 BetrVG). Man kann in diesem Zusammenhang auch nicht sagen, daß der Betriebsrat sich selbst ausrechnen konnte, wer



die jüngsten Angestellten waren, und daß der Kläger dazu gehörte. Denn es blieb unklar, ob bei der Ermittlung der Jüngsten das Lebensalter, die Dauer der Beschäftigung bei den stationierten Truppen oder die Dauer der Einstufung in die betreffende Vergütungsgruppe maßgebend sein sollte. Vor allem bliebe die gerade im Falle des Klägers bedeutsame Frage offen, ob auch Mitglieder des Betriebsrats von den beabsichtigten Änderungskündigungen betroffen werden sollten. Das wäre allerdings nicht unzulässig gewesen, weil die dies verbietende Vorschrift in § 13 KSchG als Vorschrift des deutschen Betriebsverfassungsrechts hier nicht galt; es war aber immerhin bei der Stellung des Klägers als eines Betriebsratsmitgliedes beratungsfähig und deshalb beratungsbedürftig. Der von der Beklagten vertretene Standpunkt, eine Beratung über die Auswahl der Herabzustufenden unter Nennung ihrer Namen, hier also des Klägers, sei unnötig gewesen, kann nach alledem nicht geteilt werden.

3. Bei der Prüfung der Frage, ob und gegebenenfalls welche Rechtsfolgen sich daran knüpfen, wenn wie hier ein Mitwirkungsrecht des Betriebsrats in Gestalt eines Beratungsrechts verletzt worden ist, muß davon ausgegangen werden, daß für die Rechtsverhältnisse der unter Art. 44 des Truppenvertrages fallenden Arbeitnehmer zwar im allgemeinen das deutsche Arbeitsrecht und im besonderen der erste Abschnitt des Kündigungsschutzgesetzes anzuwenden sind (BAG AP Nr. 22 u. 24 zu Art. 44 Truppenvertrag). Nicht anwendbar sind jedoch, wie schon gesagt, die Vorschriften des deutschen Betriebsverfassungsrechts und des Personalvertretungsrechts, insbesondere die des Betriebsverfassungsgesetzes und die des Personalvertretungsgesetzes (BAG AP Nr. 16 u. 18 zu Art. 44 Truppenvertrag).

Die Unwirksamkeit einer derartigen Kündigung könnte nur dann in Erwägung gezogen werden, wenn nicht bloß ein Mitwirkungsrecht, sondern ein echtes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats mißachtet worden wäre. Ein solches ist aber hier, wie oben dargelegt, dem Betriebsrat durch die Betriebsverein-



barung vom 14. April 1955 = nicht räumt worden. F
hier vorliegenden Fall = in es bMitwirkungsrecht;
stalt eines Beratungsrec ht= stäch die = entschei
Frage in derselben Form un= beicher I = Interessen
bei § 66 Abs. 1 BetrVG, wo alle dem B = Betriebsrat
Beratungsrecht, sondern nu= dängere R = recht auf A
zusteht.

Zu § 66 Abs. 1 BetrVG hat das Landesarbeitsgericht
seiner Entscheidung vom 15. Sep 1954 (BAG 1, 69
ständige Rechtsprechung (Vgl. BAG 4, 306/3107;
Nr. 17 zu § 66 BetrVG) für Recht erkannt, daß ein Arbeit
der die Anhörung des Betriebsrats der Kündigung re
widrig, vorsätzlich und schuldterläßt, damit da
verwirkt, sich darauf zu beruße die Kündigung so
gerechtfertigt sei. Diese Regel als angefochtene U
auch auf den vorliegenden Fall an. Die Gründe,
nen das Bundesarbeitsgericht erart beschränkte
einer Verletzung des Anhörungsrechts bejaht hat, treff
hier zu. Es geht darum, daß das Anhörungsrecht und
das Beratungsrecht des Betriebsrats in der Nat
Sache liegenden innern Zusammen mit dem allgemei
Kündigungsschutz des Arbeitnehmers dem Kündigungssch
setz stehen. Die Gründe lei tennicht etwa aus dem
Betriebsverfassungsrecht lichen Her des § 66 Abs. 1
und der hier fraglichen Norm Betriebsvereinbarung
sondern aus dem diesen Vorschriften einm al gleiche
innewohnenden Kündigungsschutzlichen Charakter mit
demgemäß gegebenen Bedeutung fi allgem einen Kündigu
schutz. Auch im vorliegenden Falle es sehr unbefrie
die Verletzung des Mitwirkungsrechts ohne jede Sanktion
lassen, so daß das Recht nur an Papier stünde, eben
wie die Sanktion wegen des kodifizierten Charakters
Kündigungsschutzgesetzes = nicht Unwirk = samkeit der
Kündigung bestehen kann. Zweifel über Übertragbarkeit der
Grundsätze der genannten Entscheide n können schließlich
nicht daraus hergeleitet werden im militärischen Bereich

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als elektronische Datenbank nach § 37a UrhG geschützt.



an und für sich weniger Raum ist für Einschränkungen der Verfügungsgewalt militärischer Dienststellen, auch soweit sie Arbeitgeberfunktion haben. Denn die militärische Einheit, bei der der Kläger tätig war, hatte sich in der Betriebsvereinbarung vom 14. April 1955 freiwillig und verbindlich einer solchen Einschränkung unterworfen, die als Beratungspflicht sogar noch weiter ging als die Pflicht zur Anhörung in § 66 Abs. 1 BetrVG.

4. Mit Recht hat das angefochtene Urteil schließlich angenommen, daß die militärische Einheit das Recht des Betriebsrats auf Mitwirkung rechtswidrig, vorsätzlich und schuldhaft verletzt hat.

Umstände, die die nach den vorstehenden Ausführungen ohne weiteres anzunehmende Rechtswidrigkeit ausschließen könnten, hat die Beklagte nicht vorgetragen. Vorsätzlich war die Nichtanhörung des Betriebsrats deshalb, weil die Einheit mit Wissen und Willen davon abgesehen hat, den Betriebsrat mit der Auswahl derer zu befassen, denen eine Änderungskündigung ausgesprochen werden sollte. Darin liegt zugleich auch das Verschulden. Es besteht darin, daß die für die Einheit Verantwortlichen, obwohl sie die Betriebsvereinbarung kannten, jedenfalls aber kennen mußten, sich der naheliegenden Einsicht verschlossen haben, daß der Betriebsrat den von ihm auch geltend gemachten Anspruch darauf hatte, vor den Kündigungen zweifelsfrei zu erfahren, welche Arbeitnehmer davon betroffen werden sollten. Das war mindestens fahrlässig. Selbst bei nur leichter Fahrlässigkeit trifft die in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entwickelte Folge ein, daß der Arbeitgeber sich nicht mehr darauf berufen kann, die Kündigung sei sozial gerechtfertigt. Die weitere Folge ist die Unwirksamkeit der Kündigung.

gez. Dr. Müller

Schilgen

Dr. Meier-Scherling

A. Wörner

Höcker



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

