

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

182

Gesetz: KSchG § 1

Leitsätze:

Die Kündigung gegenüber einem Arbeitnehmer der Bundeswehr wegen Sicherheitsbedenken kann nicht allein auf die Erklärung einer Dienststelle gestützt werden, dass Sicherheitsbedenken bestünden. Es müssen tatsächliche Umstände vorgebracht werden, aus denen sich die Sicherheitsbedenken ergeben. Die Gerichte müssen selbst entscheiden, ob wegen des vorgetragenen Sachverhalts und eines sich daraus ergebenden Sicherheitsbedenkens die Kündigung sozial gerechtfertigt ist.

Aktenzeichen: 3 AZR 171/58

Urteil des BAG vom 27. September 1960 LAG Mainz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 171/58

Sa 212/57 Mainz

erklärt

27. September 1960

z. Groll,

Verwaltungsobersekretär

als Urkundsbeamter

der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 27. September 1960 durch den Senatspräsidenten Dr. König, die Bundesrichter Dr. Simons und Schilgen sowie die Bundesarbeitsrichter Raabe und Engel für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mainz vom 10. Dezember 1957 - 2 Sa 212/1957 - aufgehoben.

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts in Landau/Pfalz vom 1. Oktober 1957 - Ca 368/57 - wird zurückgewiesen.

Die Kosten des Berufungs- und Revisionsverfahrens hat die Beklagte zu tragen.

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 Juni 1956 bei der Standortverwaltung G , einer Dienststelle der Bundeswehr, als Lagerarbeiter beschäftigt. Ihm wurde auf Veranlassung des militärischen Sicherheitsdienstes mit Schreiben vom 25. Juni 1957 zum 23. Juli 1957 gekündigt. In dem Kündigungsschreiben sind keine Umstände angegeben worden, auf denen die Sicherheitsbedenken beruhen.

Die Beklagte meint, für eine Tätigkeit im Dienste der Bundeswehr sei die sicherheitsmäßige Unbedenklichkeit eines jeden Beschäftigten erforderlich. Beständen in dieser Beziehung Zweifel, so müsse die Bundeswehr sich von der betreffenden Person trennen können. Für die Berechtigung einer Kündigung müsse es genügen, wenn von der eigens hierzu eingerichteten Dienststelle nach ihrem pflichtmäßigen Ermessen auf Grund einer Untersuchung Sicherheitsbedenken festgestellt worden seien. Es könne nicht verlangt werden, daß die Bundeswehr die einzelnen Tatsachen angebe, aus denen sie ihre Wertung ableite.

Der Kläger hat beantragt, festzustellen, daß sein Dienstverhältnis durch die Kündigung vom 25. Juni 1957 nicht aufgelöst wurde.

Das Arbeitsgericht hat nach dem Klageantrag entschieden.

Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Klage abgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

Auf das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Beklagten findet das Kündigungsschutzgesetz Anwendung, wie sich aus dessen Regelung seines Geltungsbereichs für die Betriebe und Verwaltungen des öffentlichen Rechts in § 21 ergibt. Abweichende gesetzliche Bestimmungen, wie früher unter

- 3 -



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



- 3 -

der Geltung des Betriebsrätegesetzes vom 4. Februar 1920 (§§ 85, 67), bestehen nicht. In dem Soldatengesetz vom 19. März 1956 (BGBl. I S. 114) finden sich nur Regelungen über die Arbeitszeitordnung und die Personalvertretung für die Zivilbediensteten (§§ 69, 70). Die Bestimmungen des Artikel 44 des Truppenvertrages, die eine Sonderregelung für Kündigungen aus Sicherheitsgründen enthalten, gelten nur für die bei ausländischen Streitkräften beschäftigten Arbeitnehmer.

Auch wenn im allgemeinen davon ausgegangen werden mag, daß gegen die bei der Bundeswehr beschäftigten Arbeitnehmer keine sicherheitsmäßigen Bedenken bestehen dürfen und deshalb eine Kündigung gerechtfertigt erscheinen kann, so muß doch im Streitfalle die Entscheidung hierüber in einem ordnungsgemäßen, seine Verfahrensgrundsätze beachtenden Gerichtsverfahren getroffen werden. Nach dem Kündigungsschutzgesetz müssen die Arbeitsgerichte nachprüfen, ob tatsächlich Sicherheitsbedenken gegen einzelne Arbeitnehmer bestehen, und ob diese Bedenken die Kündigung als sozial gerechtfertigt erscheinen lassen (§ 1). Eine Entscheidung der Arbeitsgerichte ist aber nur dann möglich, wenn tatsächliche Umstände von der Bundeswehr vorgebracht werden, aus denen sich die Sicherheitsbedenken ergeben, die die Kündigung rechtfertigen sollen. Die Arbeitsgerichte können nicht auf Erklärungen irgend welcher Dienststellen verwiesen werden, die ohne Anführung von Tatsachen besagen, daß Sicherheitsbedenken gegeben seien. Andernfalls würde dies dazu führen, die Ansicht dieser Dienststellen als maßgebend für die Entscheidung des Gerichts zu übernehmen. Hierin würde eine Ausschließung der Arbeitsgerichte auf dem ihm allein zustehenden Gebiet der tatsächlichen Feststellung und der rechtlichen Wertung liegen. Der in dieser Hinsicht abweichenden Meinung des Landesarbeitsgerichts kann daher nicht gefolgt werden.

Mangels eines Sachvortrages der Beklagten, aus dem sich Sicherheitsbedenken gegenüber dem Kläger ergeben könn-

- 4 -



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



- 4 -

ten, kann daher die Kündigung des Klägers nicht als sozial gerechtfertigt im Sinne des § 1 KSchG angesehen werden. Sie ist mithin rechtsunwirksam. Unter Aufhebung des Urteils des Landesarbeitsgerichts war daher die Berufung der Beklagten gegen das der Klage stattgebende Urteil des Arbeitsgerichts zurückzuweisen.

gez. Dr. König Dr. Simons Schilgen
Raabe R.Engel

