

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

Gesetz: ArbGG § 2 Abs. 1 Ziff. 4, § 80 Abs. 1, §§ 101 ff.;
BetrVG § 88 Abs. 1; BGB § 626; KontrollratsG Nr. 22
Art. V Abs. 1 Buchst. b; BMTG § 50

Leisätze:

1. Die Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, nach denen der Arbeitgeber für eine fristgemäße Kündigung der Zustimmung des Betriebsrats oder der Ersatzzustimmung einer Schlichtungsstelle bedarf, sind unter der Geltung des Kontrollratsgesetzes Nr. 22 nicht zu beanstanden.
2. Eine solche Zustimmung wirkt, wenn sie nach Ablauf der Kündigungsfrist erteilt ist, nicht auf den Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung zurück. Wird der Arbeitnehmer nach Ausspruch der Kündigung, aber vor Zustimmung des Betriebsrats oder Ersatzzustimmung der Schlichtungsstelle unkündbar, so ist die Kündigung unwirksam.

Aktenzeichen: 1 AZR 242/55

Urteil des BAG vom 21. Februar 1958

LAG Düsseldorf



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

1 AZR 242/55

4 Sa 176/53 (Düsseldorf)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 21. Februar 1958
gez. Henkelmann,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. Februar 1958 durch die Bundesrichter Dr. Meier-Scherling, Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Lübbe und Dr. Löwisch für Recht erkannt:

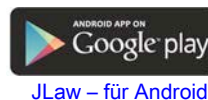
Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 3. Dezember 1954 - 4 Sa 176/53 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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:

Im Betrieb der Beklagten besteht eine Betriebsvereinbarung vom 17. Januar 1948, in der es heißt:

"Jede Kündigung ist vor Ausspruch dem Betriebsrat zur Kenntnis- und Stellungnahme mitzuteilen. Der Mitteilung sind alle Unterlagen beizufügen, die für die Beurteilung maßgebend sind. Soweit der Betriebsrat nicht seine Zustimmung geben kann, ist in eine Verhandlung einzutreten. Kommt es nicht zu einer Einigung, so ist die nach Abs. VI noch zu errichtende Schlichtungsstelle anzurufen. Vor fristloser Entlassung ist dem Betriebsratsvorstand Gelegenheit zur sofortigen Stellungnahme zu geben."

Der Kläger war seit 1937 bei der Beklagten, und zwar zunächst als Schaffner bei den städtischen Straßenbahnen, tätig. Ihm wurde am 23. Juli 1953 fristgemäß gekündigt, weil ein Verkehrsaufseher Unregelmäßigkeiten bei der Ausgabe von Fahrscheinen festgestellt hatte. Der Kläger war damals 50 Jahre alt. Er blieb noch einige Tage im Fahrdienst und wurde den Rest der Kündigungsfrist, die bis zum 31. Oktober 1953 lief, in der Straßenbahnhalle beschäftigt. Gegen die Kündigung hat der Kläger am 5. August 1953 Klage erhoben mit dem Antrag, die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung festzustellen. Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Die Beklagte hatte vor Ausspruch der Kündigung den Betriebsrat von ihrer Kündigungsabsicht unterrichtet. Der Betriebsrat hatte seine Zustimmung zur Kündigung versagt. Am 11. September 1953 rief die Beklagte die Schiedsstelle an, die sich zunächst weigerte, tätig zu werden. Nach weiteren Verhandlungen fällte die Schiedsstelle einen Schiedsspruch dahin, daß der dem Kläger gegenüber ausgesprochenen Kündigung zugestimmt werde. Dieser Schiedsspruch erging am 9. November 1954.

Arbeits- und Landesarbeitsgericht haben nach Klageantrag erkannt. Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zugelassen.

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist zulässig, aber nicht begründet.

I. Die prozessualen Revisionsrügen greifen nicht durch.

1. Soweit die Beklagte bemängelt, daß das Landesarbeitsgericht ihren Beweisantrag auf Vernehmung des Oberstadtdirektors Berting übergangen habe, kann dahingestellt bleiben, ob die Möglichkeit einer Zeugenvernehmung nicht schon aus dem Grund ausschied, weil Berting Parteivertreter und nicht Zeuge war.

Das Landesarbeitsgericht war nicht gehalten, seinen Beweisbeschluß auszuführen, den es am 26. Februar 1954 gefaßt hatte. Vielmehr ist nicht zu beanstanden, daß das Landesarbeitsgericht im Termin vom 20. Juli 1954 in Abänderung dieses Beschlusses sich lediglich mit einer informatorischen Anhörung des Oberstadtdirektors begnügte. Gegen diese informatorische Vernehmung und die Nichtprotokollierung der Äußerungen des Oberstadtdirektors ist seitens der Beklagten weder im Termin vom 20. Juli 1954 noch später eine Gegenvorstellung erhoben worden. Deshalb kann sich die Beklagte in der Revisionsinstanz nicht mehr auf einen früheren Beweisantrag berufen und dessen Übergehung als Verstoß gegen § 286 ZPO rügen.

Hinzu kommt, daß der in der Tatsacheninstanz angetretene Beweis sich seinem Thema nach nicht mit den Parteibehauptungen deckt, die nach der Prozeßrüge der Beklagten Gegenstand einer Vernehmung des Oberstadtdirektors durch das Landesarbeitsgericht hätten sein müssen.

2. Das Landesarbeitsgericht hat ferner insoweit nicht gegen § 286 ZPO verstoßen, als es von einer Vernehmung der Betriebsratsmitglieder über den Sinn der Betriebsvereinbarung abgesehen hat. Einen solchen Beweisantrag hat die Beklagte in den Vorinstanzen nicht gestellt. Es lag für das Landesarbeitsgericht auch keine Veranlassung vor, der Beklagten gegenüber die Stellung eines solchen Beweisantrages gemäß § 139 ZPO anzuregen, zumal die Be-



klagte in der Berufungsinstanz durch einen Rechtsanwalt vertreten war und nichts dafür spricht, daß dieser auf Hinweis Mitglieder des Betriebsrats als Zeugen für die Auslegung einer Betriebsvereinbarung im Sinn der Beklagten benannt haben würde.

3. Schließlich kann der Revision nicht zugegeben werden, daß das Landesarbeitsgericht die Frage der betrieblichen Übung zu Unrecht nicht geprüft, insoweit auch die Parteien nicht zur Abgabe von Erklärungen hierzu aufgefordert hätte. In den Tatsacheninstanzen hatte der Kläger hinsichtlich der betrieblichen Übung vorgetragen, daß in allen anderen Kündigungsfällen eine Kündigung erst nach Vorliegen der Zustimmung des Betriebsrats oder der Ersatzzustimmung der Schlichtungsstelle ausgesprochen worden sei. Dieser Behauptung ist die Beklagte in den Tatsacheninstanzen nicht entgegengetreten. Es kann dahingestellt bleiben, ob diese Behauptung als zugestanden angesehen werden muß. Jedenfalls hatte das Landesarbeitsgericht keine Veranlassung, die Beklagte ausdrücklich zu einer Stellungnahme zu dieser Behauptung des Klägers anzuregen; die von ihr abweichende Darstellung der Beklagten in der Revisionsbegründung ist daher als neue tatsächliche Behauptung unbeachtlich.

II. Mit dem Landesarbeitsgericht ist davon auszugehen, daß gegen die Rechtswirksamkeit der Kündigungsbestimmungen der Betriebsvereinbarung vom 17. Januar 1948 keine Bedenken bestehen. Zur Zeit des Abschlusses dieser Betriebsvereinbarung und auch zur Zeit der Kündigung des Klägers galten für dessen Arbeitsverhältnis weder die Vorschriften des BetrVG, wie sich aus dessen § 88 Abs. 1 ergibt, noch diejenigen des erst am 6. September 1955 in Kraft getretenen PersVG. Rechtsgrundlage der Betriebsvereinbarung ist somit lediglich das Kontrollratsgesetz Nr. 22, in dessen Art. V Abs. 1 Buchst. b es heißt, daß es Aufgabe des Betriebsrats ist, mit dem Arbeitgeber über Vereinbarungen für den Erlaß von die Regelung von Einstellungen und Entlassungen betreffenden Angelegenheiten



zu verhandeln. Daß im Rahmen dieser Bestimmung sich der Arbeitgeber eines Teiles seiner Funktionen freiwillig begeben könnte, begegnet jedenfalls hinsichtlich des Rechts zur fristgemäßen Kündigung keinen Bedenken. Da die Betriebsvereinbarung für den Fall einer fristlosen Kündigung eine besondere Regelung enthält, bedarf im vorliegenden Fall die Frage keiner Prüfung, ob gleiches für den Fall des § 626 BGB gelten würde.

Was die nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts und dem übereinstimmenden Parteivortrag hier allein in Frage kommende ordentliche Kündigung angeht, so hat bereits der Senat im Urteil vom 23. November 1955, 1 AZR 95/55, die Ansicht vertreten, daß die Kündigung des Arbeitsverhältnisses tarifvertraglich an die Zustimmung des Betriebsrats gebunden werden kann (AP Nr. 1 zu § 184 BGB mit insoweit zustimmender Anmerkung von Larenz). Der Senat ist in jenem Fall der Auffassung gewesen, daß die Zustimmung zu einer Kündigung auch nach Ausspruch der Kündigung erklärt werden kann und daß die grundsätzliche Regel des § 184 Abs. 1 BGB angewendet werden muß, nach der die nachträgliche Zustimmung auf den Zeitpunkt der Vornahme des Rechtsgeschäfts, also hier der Kündigung, zurückwirkt, soweit nicht ein anderes bestimmt ist. Diese Auffassung hält der Senat auch jetzt aufrecht.

Der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat im Urteil vom 29. Mai 1956, 3 AZR 454/54, die Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung anerkannt, welche die Zustimmung des Betriebsrats zu Kündigungen forderte (AP Nr. 2 zu § 184 BGB mit zustimmender Anmerkung von Hueck). Auch der erkennende Senat sieht gegen die Zulässigkeit einer solchen Betriebsvereinbarung keine Bedenken, jedenfalls insoweit nicht, wie es sich um fristgemäße Kündigungen handelt. Der Auffassung von Bötticher (AP Nr. 14 zu § 626 BGB) vermag er sich nicht anzuschließen. Es kann dahingestellt bleiben, ob im Bereich des BetrVG und des PersVG Bedenken gegen eine Regelung bestehen, nach der die Zustimmung des Betriebsrats durch den Spruch einer Schlichtungsstelle ersetzt werden kann. Für den Bereich



des Kontrollratsgesetzes Nr. 22 bestehen jedenfalls solche Bedenken nicht. Insoweit handelt es sich auch nicht um die unzulässige Ausschaltung der Arbeitsgerichte, da § 80 ArbGG außerhalb des Bereichs des BetrVG nicht gilt (vgl. ArbGG, § 2 Abs. 1 Ziff. 4: "in folgenden Fällen des BetrVG"). Entsprechendes gilt für die Frage des Ausschlusses der Verwaltungsgerichtsbarkeit jedenfalls dann, wenn, wie hier, das PersVG noch nicht anwendbar ist. Aber auch aus den Vorschriften des KSchG können keine Bedenken gegen die hier streitige Betriebsvereinbarung hergeleitet werden; denn das KSchG enthält keinerlei Zwang für den Arbeitgeber, von einem ihm zustehenden Kündigungsrecht überhaupt Gebrauch zu machen. Es begegnet deshalb keinen durchgreifenden Bedenken, wenn der Arbeitgeber durch Betriebsvereinbarung sein Recht zur Kündigung freiwillig einschränkt. Vielmehr ergibt sich seine Befugnis zu einer solchen Selbstbeschränkung aus dem Grundsatz der Vertragsfreiheit.

Die Bestimmungen der hier streitigen Betriebsvereinbarung, nach denen die Zustimmung des Betriebsrats durch den Spruch einer Schlichtungsstelle ersetzt werden konnte, sind auch nicht durch das Inkrafttreten des ArbGG von 1953 außer Kraft gesetzt worden. Zwar lassen die §§ 101 ff. ArbGG 1953 Schiedsgerichte in dem hier in Frage kommenden Bereich nicht mehr zu. Bei der in der Betriebsvereinbarung begründeten Schiedsstelle handelt es sich jedoch nicht um ein Schiedsgericht. Diese Schlichtungsstelle ist rechtlich ähnlich zu werten wie die im BetrVG vorgesehene Einigungsstelle (vgl. § 50 BetrVG). Durch sie wird jedoch nicht der Streit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Wirksamkeit der Kündigung endgültig unter Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit entschieden. Da die Schlichtungsstelle kein Schiedsgericht im Sinne der §§ 101 ff. ArbGG 1953 ist, sind die sie betreffenden Bestimmungen aus der hier streitigen Betriebsvereinbarung auch nach Inkrafttreten des ArbGG 1953 in Geltung geblieben (vgl. BAG 3, 168).

In seinem Urteil vom 23. November 1955, 1 AZR 95/55,



- 7 -

hatte der Senat die Ansicht vertreten, daß eine Zustimmung zu einer Kündigung jedenfalls dann auf den Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung zurückwirkt, wenn die Zustimmung vor Ablauf der Kündigungsfrist erteilt ist. Dagegen hatte der Senat in jener Entscheidung die Frage ausdrücklich offen gelassen, ob eine solche Rückwirkung der Zustimmung auch dann anzunehmen sei, wenn diese Zustimmung erst nach Ablauf der Kündigungsfrist erklärt werde. In dem hier zur Entscheidung stehenden Fall ist die Zustimmung erst lange Zeit nach Ablauf der Kündigungsfrist erteilt worden. In einem Fall dieser Art kann jedoch eine Rückwirkung nicht mehr angenommen werden. Hinzu kommt, daß eine der Zustimmung bedürftige Kündigung jedenfalls erst in dem Augenblick wirksam werden konnte, in dem die Zustimmung der Schlichtungsstelle erteilt war. Wie die Anfechtung eines Arbeitsvertragsverhältnisses grundsätzlich nicht zurückwirkt, so kann auch die Zustimmung zu einer Kündigung, die erst nach tatsächlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses, also nach Ablauf der Kündigungsfrist erteilt wird, keine Wirkung ex tunc haben. Das gilt jedenfalls für den hier zu entscheidenden Fall der fristgemäßen Kündigung.

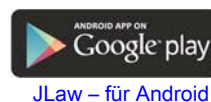
Die Kündigungsfrist lief am 31. Oktober 1953 ab. Die Zustimmung der Schlichtungsstelle ist am 9. November 1954 erteilt worden. Inzwischen war der für die Parteien maßgebende Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe - BMTG - vom 22. Mai 1953 in Kraft getreten, nach dessen § 50 dem Kläger nicht mehr im Wege ordentlicher Kündigung gekündigt werden konnte, weil er länger als 15 Jahre im Dienst der Beklagten gestanden hatte. Nur dann, wenn zu diesem Zeitpunkt die dem Kläger gegenüber erklärte Kündigung bereits wirksam gewesen wäre, könnte sich der Kläger auf § 50 des Tarifvertrages nicht berufen. Da es jedoch zu diesem Zeitpunkt an der Zustimmung des Betriebsrats oder der Schlichtungsstelle fehlte, deren Vorliegen zur Wirksamkeit der Kündigung notwendig war, war die Kündigung zur Zeit des

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

- 8 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 8 -

Inkrafttretens des EMTG noch nicht wirksam. Infolgedes-
sen kann sich der Kläger auf seine Unkündbarkeit gemäß
§ 50 BMTG berufen.

gez. Dr. Meier-Scherling Dr. Schröder Wichmann

Lübbe

Dr. Löwisch

