

Aktenzeichen: 4 AZR 379/99
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 21. Juni 2000
- 4 AZR 379/99 -

I. Arbeitsgericht
Trier

Urteil vom 13. Oktober 1998
- 3 Ca 465/98 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Urteil vom 11. März 1999
- 4 (5) Sa 1427/98 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Tarifvertraglich geforderte Zustimmung des Betriebsrats zur ordentlichen Kündigung

Gesetz:

TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel; Manteltarifvertrag für den Einzelhandel in Rheinland-Pfalz vom 6. August 1996 § 15 Nr. 5; ZPO § 256; BetrVG § 102 Abs. 1, Abs. 6, § 103; GG Art. 12 Abs. 1, Art. 14 Abs. 1

Leitsätze:

1. § 15 Nr. 5 MTV Einzelhandel Rheinland-Pfalz setzt jedenfalls bei der ordentlichen Arbeitgeberkündigung die Zustimmung des Betriebsrats voraus.

2. Diese Regelung und der tariflich für den Konfliktfall vorgesehene direkte Zugang zu den Gerichten für Arbeitssachen unter Umgehung der Einigungsstelle sind zulässig und verstoßen weder gegen Art. 12 Abs. 1 noch gegen Art. 14 Abs. 1 GG.

Hinweise des Senats:

Eine ordentliche personenbedingte Arbeitgeberkündigung, die außerhalb der Dreiwochenfrist des § 4 Satz 1 KSchG angegriffen wurde, ist unwirksam iSd. § 13 Abs. 3 KSchG, weil sie ohne Zustimmung des Betriebsrats ausgesprochen wurde



BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 379/99
4 (5) Sa 1427/98
Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. Juni 2000

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. Juni 2000 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schlie-
mann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Bott und Dr. Friedrich, den ehrenamtlichen
Richter Görgens und die ehrenamtliche Richterin Kralle-Engeln für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesar-
beitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 11. März 1999 - 4 (5) Sa
1427/98 - wird zurückgewiesen.



2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen !

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die dem Kläger gegenüber durch die Beklagte mit Schreiben vom 29. Mai 1998 zum 31. Dezember 1998 erklärte ordentliche personenbedingte Arbeitgeberkündigung das Arbeitsverhältnis der Parteien beendet hat.

Der am 2. September 1946 geborene, verheiratete Kläger ist seit dem 1. August 1973 in der Filiale T der Beklagten als Rampenmitarbeiter beschäftigt. Sein Monatslohn beträgt 3.060,00 DM brutto. In der Filiale T beschäftigt die Beklagte etwa 188 Arbeitnehmer. Es besteht ein Betriebsrat. Die Beklagte kündigte mit Schreiben vom 25. Februar 1998 das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger unter Berufung auf betriebliche Gründe zum 30. September 1998. Mit Schriftsatz vom 18. März 1998, beim Arbeitsgericht am 19. März 1998 eingegangen, erhob der Kläger Kündigungsschutzklage mit dem Antrag festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 25. Februar 1998 nicht aufgelöst worden ist. Er beantragte außerdem, die Beklagte zu verurteilen, ihn über den Ablauf der Kündigungsfrist hinaus zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen. Mit Schriftsatz ihrer Prozeßbevollmächtigten nahm die Beklagte diese Kündigung am 1. September 1998 zurück. Mit Schreiben vom 29. Mai 1998 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zum 31. Dezember 1998. Sie berief sich auf personenbedingte Gründe. Es sei aufgrund der persönlichen Fähigkeiten und Eigenschaften dem Kläger nicht möglich, die vertraglich vorgesehene Tätigkeit zufriedenstellend zu erbringen. Der Betriebsrat war mit Schreiben vom 20. Mai 1998, dem Betriebsrat am 22. Mai 1998 zugegangen, zu dieser Kündigung angehört worden, wonach die ordentliche Kündigung gegenüber dem Kläger aus personenbedingten Gründen zum 31. Dezember 1998 erfolgen solle. Der Betriebsrat hatte mit Schreiben vom 29. Mai 1998 der personenbedingten Kündigung widersprochen und darauf hingewiesen, es handele sich wiederum um subjektive Behauptungen, die durch keinerlei Aktenlage zu belegen seien. Der Kläger, dem die Kündigungserklärung vom 29. Mai 1998 an diesem Tage zugegangen war, wandte sich mit



Schriftsatz vom 2. Juli 1998, der beim Arbeitsgericht am 3. Juli 1998 einging, auch gegen die Kündigung vom 29. Mai 1998. Er berief sich auf § 15 Ziff. 5 des auf das Arbeitsverhältnis kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit und kraft Allgemeinverbindlichkeitserklärung unmittelbar und zwingend geltenden Manteltarifvertrages für den Einzelhandel Rheinland-Pfalz, abgeschlossen zwischen dem Landesverband Einzelhandel Rheinland-Pfalz e.V. und der Gewerkschaft HBV und der DAG vom 6. August 1996, mit Wirkung ab 1. November 1996 erstmals kündbar zum 31. Dezember 1999.

Diese Bestimmung lautet:

„Nach Vollendung des 50. Lebensjahres und einer Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren kann das Arbeitsverhältnis gegenüber ArbeitnehmerInnen nur aus wichtigem Grunde, den sie selbst verschuldet haben, oder mit Zustimmung des Betriebsrates gekündigt werden.

Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, hat er dies unter Angabe von Gründen innerhalb einer Woche nach Unterrichtung durch den Arbeitgeber diesem schriftlich mitzuteilen. Teilt der Betriebsrat dem Arbeitgeber die Verweigerung seiner Zustimmung nicht innerhalb der Frist schriftlich mit, so gilt seine Zustimmung als erteilt.

Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so kann der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht beantragen, die Zustimmung zu ersetzen.“

Der Kläger hat zuletzt, soweit in der Revisionsinstanz noch von Interesse, beantragt,

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 29. Mai 1998 nicht aufgelöst wird.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, § 15 Ziff. 5 MTV sei unwirksam. Das Gesetz lasse im Zusammenhang mit Kündigungen nur eine Erweiterung der Mitbestimmung durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, also durch freiwillige nicht erzwingbare Betriebsvereinbarung zu. Eine Erweiterung der Mitbestimmung durch Tarifvertrag sei nicht möglich, weil das Gesetz keine Öffnungsklausel enthalte. Die Klausel im Manteltarifvertrag sei auch deswegen unwirksam, weil das verbindliche Einigungsstellenverfahren nicht eingeführt worden sei. Die Erweiterung der Mitbestimmung werde auch nur unter dem Gesichtspunkt für zulässig erachtet, daß beide Betriebsparteien, also Arbeitgeber und Betriebsrat, die Möglichkeit hätten, eine Zwangsschlichtung über die Einigungsstelle herbeizu-



führen. Demgegenüber schreibe der Tarifvertrag gerade nicht die Einschaltung der Einigungsstelle, sondern sofort die Anrufung des Arbeitsgerichts vor.

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung vom 29. Mai 1998 nicht aufgelöst ist. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger beantragt, die Revision der Beklagten zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Die Kündigung der Beklagten vom 29. Mai 1998 hat das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht zum 31. Dezember 1998 beendet. Es besteht über den 31. Dezember 1998 hinaus fort.

I. Die Klage ist als allgemeine Feststellungsklage iSd. § 256 ZPO zulässig.

Da der Kläger die Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG versäumt hat und auch keinen Antrag auf nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage nach § 5 KSchG gestellt hat, sondern sich lediglich darauf beruft, die Kündigung vom 29. Mai 1998 verstoße gegen § 15 Ziff. 5 MTV, also eine tarifvertragliche Bestimmung, macht er einen Nichtigkeitsgrund iSd. § 13 Abs. 3 KSchG geltend (*vgl. insoweit nur KR-Friedrich 5. Aufl. § 13 Rn. 260 ff.*), der auch außerhalb der Dreiwochenfrist des § 4 Satz 1 KSchG mit Erfolg geltend gemacht werden kann - Grenze ist lediglich die Verwirkung - mit der Folge, daß § 4 Satz 1 KSchG nicht greift, sondern eine allgemeine Feststellungsklage iSd. § 256 ZPO geboten ist (*vgl. KR-Friedrich 5. Aufl. aaO Rn. 311*). Der vom Kläger in Anlehnung an § 4 Satz 1 KSchG formulierte Antrag ist aber dahin auszulegen, daß nach § 256 ZPO die Feststellung begehrt wird, daß das Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 1998 hinaus fortbestanden hat (*BAG 5. Dezember 1985 - 2 AZR 3/85 - AP BGB § 613 a Nr. 47 für den Fall des § 613 a Abs. 4 Satz 1 BGB, der nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts unter § 13 Abs. 3 KSchG fällt*).

II. Die Klage ist auch begründet. Das haben die Vorinstanzen richtig erkannt.



Die Kündigung vom 29. Mai 1998 verstößt gegen § 15 Ziff. 5 MTV des auf das Arbeitsverhältnis kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit wie auch aufgrund Allgemeinverbindlichkeit anzuwendenden Manteltarifvertrages für den Einzelhandel Rheinland-Pfalz vom 6. August 1996 (MTV), weil sie ohne Zustimmung des Betriebsrats ausgesprochen wurde. Diese Tarifnorm verstößt nicht gegen höherrangiges Recht.

1. Das Landesarbeitsgericht hat die Tarifnorm so verstanden, daß die Kündigung aus wichtigem Grund, den der Arbeitnehmer selbst verschuldet hat, nach ordnungsgemäßer Anhörung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 1 BetrVG wirksam ausgesprochen werden kann, die außerordentliche Kündigung im übrigen an die Zustimmung des Betriebsrats geknüpft ist und das Recht zur ordentlichen Kündigung ausgeschlossen ist. Demgegenüber hält die Revision die ordentliche Kündigung nicht für ausgeschlossen, sondern für an die Zustimmung des Betriebsrats gebunden.

2. Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt nach ständiger Rechtsprechung den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei einem nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Läßt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (*Senat 5. Oktober 1999 - 4 AZR 578/98 - AP TVG § 4 Verdienstsicherung Nr. 15, zu I 2 a der Gründe*).

3. Die tarifvertragliche Bestimmung ist dahin zu verstehen, daß jedenfalls die ordentliche Kündigung an die Zustimmung des Betriebsrats geknüpft ist. Es kann dahinstehen, ob nur die außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund, den der Arbeitnehmer verschuldet hat, nach Anhörung des Betriebsrats iSd. § 102 BetrVG wirksam ausgesprochen werden kann, während alle anderen außerordentlichen Kündigun-



gen gleichermaßen von der Zustimmung des Betriebsrats abhängig sind. Eine außerordentliche Kündigung wurde dem Kläger gegenüber nicht ausgesprochen.

Der Wortlaut läßt beide oben genannten Deutungen zu. Klar ist lediglich, daß die selbstverschuldete außerordentliche Kündigung gegenüber einem Arbeitnehmer nicht der Zustimmung des Betriebsrats bedarf. In dem mit dem Wort „oder“ beginnenden Halbsatz werden nach den Wörtern „des Betriebsrats“ die Wörter außerordentlich oder aus sonstigem wichtigen Grunde nicht wieder aufgenommen. Das kann heißen, daß auch die ordentliche Kündigung von der Zustimmung des Betriebsrats abhängig gemacht werden soll, muß es aber nicht. Aus Abs. 2 dieser tarifvertraglichen Bestimmung ist aber zu schließen, daß auch die ordentliche Kündigung angesprochen ist. Denn hier wird der Sache nach § 102 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 übernommen. Die Tarifvertragsparteien haben nicht auf § 103 BetrVG abgestellt. Hinzu kommt, daß eine außerordentliche Kündigung, deren wichtiger Grund vom Arbeitnehmer nicht selbst verschuldet ist, selten vorkommt. Verschulden ist zwar nicht Voraussetzung für eine außerordentliche Kündigung (*BAG 21. Januar 1999 - 2 AZR 665/98 - BAGE 90, 367, 371 ff.*). Auch unverschuldete Tatsachen können einen wichtigen Grund darstellen. Das Zustimmungserfordernis ginge aber im wesentlichen ins Leere, von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur außerordentlichen Kündigung mit sozialer Auslauffrist bei tariflich vor der ordentlichen Kündigung geschützten Arbeitnehmern einmal abgesehen. § 15 Ziff. 5 MTV ist sonach keine Unkündbarkeitsklausel. Ordentliche Kündigungen sind nicht von vornherein ausgeschlossen worden. Sie wurden lediglich von der Zustimmung des Betriebsrats abhängig gemacht. Es handelt sich um eine kollektivrechtliche verfahrensmäßige Absicherung des individuellen Kündigungsschutzes für länger gediente ältere Arbeitnehmer auf kollektiver Ebene. Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats im Verhältnis zur bloßen Anhörung nach § 102 Abs. 1 und zum Widerspruchsrecht nach § 102 Abs. 3 BetrVG werden durch eine zusätzliche verfahrensmäßige Hürde verstärkt.

4. § 15 Ziff. 5 MTV verstößt nicht gegen höherrangiges Recht.

a) Durch Tarifvertrag können die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats über § 102 BetrVG hinaus erweitert werden. Durch Tarifvertrag kann die Zulässigkeit von Kündigungen auch an die Zustimmung des Betriebsrats geknüpft werden (vgl. *BAG 10. Februar 1988 - 1 ABR 70/86 - BAGE 57, 317, 327 f.*; *LAG Köln 24. November 1983 - 3 Sa 755/83 - DB 1984, 670*; *Bösche Die Rechte des Betriebsrats bei Kündigungen S 181 Rn. 269*; *Brecht BetrVG 1972 § 102 Rn. 12*; *Fitting/Kaiser/Heither/Engels*



BetrVG 20. Aufl. § 102 Rn. 75; aA Richardi BetrVG 7. Aufl. § 102 Rn. 292; GK-Kraft BetrVG 6. Aufl. Bd. 2 § 102 Rn. 193; Heinze Personalplanung, Einstellung und Kündigung S 292 Rn. 734; Hess/Schlochauer/Glaubitz BetrVG 5. Aufl. § 102 Rn. 198; Stege/Weinspach BetrVG 8. Aufl. § 102 Rn. 18). Hierbei können die Tarifvertragsparteien auch regeln, daß die Zustimmung des Betriebsrats als erteilt gilt, wenn er sich nicht innerhalb einer Stellungnahmefrist - mindestens in der Länge nach § 102 Abs. 2 BetrVG - äußert (*KR-Etzel 5. Aufl. § 102 BetrVG Rn. 244*), wie es hier geschehen ist. Dies folgt aus der Befugnis der Tarifvertragsparteien, gem. § 1 Abs. 1 TVG betriebsverfassungsrechtliche Fragen zu regeln (*Etzel aaO und Rn. 148*). Zum Betriebsverfassungsgesetz 1952 hatte das Bundesarbeitsgericht die Zulässigkeit einer tariflichen Regelung mit der Zustimmungspflicht bei Kündigungen bereits in der Entscheidung vom 13. Juli 1962 (- 1 ABR 2/61 - AP BetrVG § 57 Nr. 3, zu 3 b der Gründe) bejaht.

b) Die vorliegende Regelung ist nicht deswegen unwirksam, weil die Tarifvertragsparteien entgegen § 102 Abs. 6 BetrVG nicht die Zuständigkeit der Einigungsstelle im Konfliktfall vorsehen, sondern den direkten Zugang zum Arbeitsgericht unter Umgehung der Einigungsstelle vereinbart haben. Die Revision hat zwar zutreffend herausgestellt, daß nach einer Literaturmeinung Arbeitgeber und Betriebsrat nach § 102 Abs. 6 BetrVG nicht die sofortige Anrufung der Arbeitsgerichte vereinbaren können (*Fitting/Kaiser/Heither/Engels BetrVG 20. Aufl. § 102 Rn. 71*). Die herrschende Meinung ist indes anderer Auffassung. Dabei wird darauf abgestellt, daß es kaum als sinnvoll erscheine, Arbeitgeber und Betriebsrat zu einem Verfahren vor der Einigungsstelle zu zwingen, wenn sie es für überflüssig hielten. Es besteht kein Mitbestimmungsrecht, sondern es hängt vom beiderseitigen Willen des Arbeitgebers und des Betriebsrats ab, ob Kündigungen der Zustimmung des Betriebsrats bedürfen. Dann ist es zulässig, in ihre Regelungsmacht fallen zu lassen, ob bei Meinungsverschiedenheiten die Einigungsstelle verbindlich entscheiden soll (*Richardi ZfA Sonderheft Mai 1972, 34*). Das gilt auch für einen Verbandstarifvertrag. Die Tarifvertragsparteien können regeln, ob eine Einigungsstelle, eine tarifliche Schlichtungsstelle oder ob der direkte Zugang zum Arbeitsgericht einen Konflikt regeln soll. Entscheidend ist, daß der Arbeitgeber gegen die ablehnende Entscheidung des Betriebsrats vorgehen kann. Es genügt die positive Regelung, daß der Arbeitgeber das Arbeitsgericht anrufen kann (*Etzel aaO Rn. 256 für die Betriebsvereinbarung mwN*). Wegen § 1 Abs. 1 TVG liegt in der Anhängigmachung eines Zustimmungsersetzungsverfahrens keine „Indienstnahme“ der Arbeitsgerichtsbarkeit über das ArbGG hinaus. Auch eine dem Gesetz vorbehaltene Erweiterung der Zuständigkeit der Arbeitsgerichte liegt darin nicht. Es wurde lediglich auf das Eini-



gungsstellenverfahren verzichtet. Den Zugang zu den Arbeitsgerichten können die Tarifvertragsparteien andererseits nicht ausschalten, sonst verschaffen sie dem Betriebsrat ein Vetorecht (vgl. Löwisch/Rieble TVG 1992 § 1 Rn. 583, 195).

c) Die tarifliche Regelung verstößt auch nicht gegen den grundgesetzlichen Schutz der Unternehmensautonomie als Teil der Berufsfreiheit in Art. 12 Abs. 1 GG und den Eigentumsschutz zugunsten der Beklagten aus Art. 14 Abs. 1 GG, weil die Zulässigkeit einer ordentlichen Kündigung ohne Vorgabe von Entscheidungskriterien in das freie Belieben des Betriebsrats gestellt werde, wie die Revision meint.

aa) Die Revision fürchtet, nach § 15 Ziff. 5 Satz 1 MTV könne der Betriebsrat in jedem Fall einer beabsichtigten Kündigung seine Zustimmung hierzu verweigern und damit die Beendigung des Arbeitsverhältnisses unmöglich machen. Die Zustimmungsverweigerung sei nicht auf einzelne Kündigungen beschränkt, sondern könne auch bei einer Vielzahl gleichzeitig vorgesehener Kündigungen erklärt werden. Der Betriebsrat könne damit gegen den Willen des Unternehmers notwendige Anpassungen des Arbeitnehmerbestandes an die Entwicklung des Unternehmens verhindern. Der Betriebsrat könne damit im Ergebnis den Unternehmer auch zwingen, ein Arbeitsverhältnis aufrechtzuerhalten, obwohl eine sinnvolle Beschäftigung für den Arbeitnehmer nicht mehr möglich sei und es daher um ein sinnentleertes Arbeitsverhältnis gehe, das nur die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Gehaltszahlung beinhalte. Dies ergebe sich insbesondere daraus, daß die tarifliche Regelung keine Entscheidungskriterien für den Betriebsrat und keine Gründe für die Zustimmungsverweigerung vorgebe. Die Entscheidung werde damit in das freie Ermessen des Betriebsrates gestellt. Die Unverhältnismäßigkeit des Eingriffs in die grundgesetzlich geschützten Rechte der Beklagten ergebe sich insofern daraus, daß die Tarifvertragsparteien keine eigene Entscheidung über die Zulässigkeit oder Unzulässigkeit einer Kündigung in bestimmten Situationen getroffen hätten, sondern die Entscheidung hierüber einseitig auf den Betriebsrat verlagert hätten. Wenn die Tarifvertragsparteien eine eigene Regelung getroffen hätten, etwa durch den generellen Ausschluß der ordentlichen Kündbarkeit in bestimmten Situationen, wären die Interessen der Arbeitgeberseite durch die Beteiligung des Arbeitgeberverbandes an den Verhandlungen gewährleistet gewesen. Durch die Verlagerung der Entscheidung einseitig auf den Betriebsrat ohne Vorgabe von Entscheidungskriterien sei jedoch die angemessene Berücksichtigung der Belange des Arbeitgebers nicht mehr gewährleistet.



bb) Dabei verkennt die Revision, daß nur der Zeitpunkt des Ausspruchs einer Kündigung determiniert wird, wenn sie von der Zustimmung des Betriebsrats abhängig gemacht wird. Ohne die erforderliche Zustimmung kann die Kündigung nicht wirksam erklärt werden. Damit ähnelt diese kollektiv-rechtliche Regelung den sonderkündigungsschutzrechtlichen Bestimmungen, wie § 103 BetrVG, §§ 15, 21 SchwbG, § 9 Abs. 3 MuSchG, § 18 Abs. 1 BErzGG. Nach diesen hängt die Zulässigkeit des Ausspruchs einer rechtswirksamen Kündigung davon ab, daß zuvor die Zustimmung erteilt oder ersetzt worden ist, so daß der mögliche Beendigungszeitpunkt hinausgeschoben wird, vor allem, wenn die Zustimmung ggf. erst in einem gerichtlichen Verfahren erstritten werden muß. Für das Zustimmungserfordernis gilt nichts anderes, wenn es auf einem Tarifvertrag beruht. Mit ihm wird die ordentliche Kündigung nicht von vornherein ausgeschlossen, sondern lediglich von der Zustimmung des Betriebsrates abhängig gemacht.

Die Beklagte hätte durch Anrufung des Arbeitsgerichts zu einer Entscheidung kommen können. Entsprechend der Regelung des § 103 oder des § 99 Abs. 4 BetrVG, nach der bei Verweigerung der Zustimmung durch den Betriebsrat der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht beantragen kann, die Zustimmung zu ersetzen, entscheidet das Arbeitsgericht im Beschlußverfahren nach §§ 80 ff. ArbGG. Dabei gilt der Untersuchungsgrundsatz (§ 83 ArbGG). Dh., das Arbeitsgericht hat ohne Rücksicht auf das Vorbringen der Beteiligten von sich aus die entscheidungserheblichen Tatsachen zu ermitteln. Das Arbeitsgericht wird bei Nichtvorliegen eines vom Betriebsrat geltend gemachten Grundes für die Verweigerung der Zustimmung die Zustimmung zur Kündigung ersetzen. Die Befürchtung der Beklagten, daß die Interessen des Arbeitgebers nicht ausreichend berücksichtigt werden könnten, sind unter diesen Umständen unzutreffend. Darauf hat der Kläger in der Revisionsbeantwortung zutreffend hingewiesen.

Schon daraus ergibt sich, daß § 15 Ziff. 5 MTV nicht gegen die Berufsfreiheit des Unternehmers (Art. 12 GG) verstößt. Art. 12 GG schließt allenfalls Regelungen der Tarifvertragsparteien aus, die die „eigentliche“ Unternehmerfreiheit beschränken (vgl. *Löwisch/Rieble aaO § 1 Rn. 189 ff.*). Dabei kann in diesem Zusammenhang allenfalls an die Betriebsschließung oder wesentliche Betriebseinschränkung gedacht sein. Diese bleiben dem Arbeitgeber im Grunde unbenommen, sie werden durch die tarifvertragliche Regelung allenfalls verzögert.

cc) Damit liegt auch entgegen der Revision dadurch, daß kein Einigungsstellenverfahren vorgesehen ist kein unverhältnismäßiger Eingriff in das Grundrecht der Be-



klagten auf Unternehmerfreiheit vor. Die Entscheidung des Ersten Senats vom 10. Februar 1988 (- 1 ABR 70/86 - BAGE 57, 317) ist nicht einschlägig. Nach der dort streitigen tarifvertraglichen Regelung war bei Nichterteilung der Zustimmung ein Einigungsstellenverfahren vorgesehen. Demgemäß hat der Erste Senat nur darauf abgestellt und sich nicht mit der Frage beschäftigt, ob ein Einigungsstellenverfahren auch durch den direkten Zugang zum Arbeitsgericht „ersetzt“ werden kann. Darauf hat die Revisionsbeantwortung zutreffend hingewiesen.

dd) Die tarifvertragliche Regelung verstößt auch nicht gegen Art. 14 Abs. 1 GG. Die Eigentumsgarantie des § 14 Abs. 1 GG erstreckt sich nur auf den konkreten Bestand an Rechten und Gütern, betrifft aber nicht die unternehmerische Betätigung zu einer bestimmten Zeit (BVerfG 18. Dezember 1985 - 1 BvR 143/83 - AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 15, zu II 2 der Gründe). Art. 14 Abs. 1 GG schützt das Erworbene, das Ergebnis der Betätigung, Art. 12 Abs. 1 GG dagegen den Erwerb, die Betätigung als solche. Im vorliegenden Fall geht es um die unternehmerische Betätigung in Form von Kündigungen zu einem von ihr zu bestimmenden Zeitpunkt. Das wird nicht durch Art. 14 Abs. 1 GG, sondern durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützt. Dieses Grundrecht ist jedoch nicht verletzt, wie ausgeführt.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Schliemann

Bott

Friedrich

Görgens

Kralle-Engeln



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)