

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

16

Gesetz: § 80 ArbGG, § 56 BetrVG, § 130 BGB

Leitsätze:

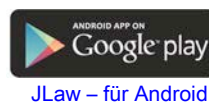
- 1.) Im Beschlussverfahren nach § 80 ArbGG kann nicht nur darüber entschieden werden, ob eine Betriebsvereinbarung noch besteht, sondern auch darüber, welche Pflichten den Arbeitgeber aus der Betriebsvereinbarung treffen. Insoweit handelt es sich um eine Frage der Durchführung der Betriebsvereinbarung.
- 2.) Betriebsvereinbarungen können sowohl von dem Arbeitgeber wie von dem Betriebsrat grundsätzlich durch rechtsgestaltende Kündigung zu jeder Zeit aufgehoben werden, es sei denn, dass sich aus der Betriebsvereinbarung selbst oder aber aus allgemeinen Gründen etwas anderes ergibt.
- 3.) Die Kündigung einer Betriebsvereinbarung ist zugegangen, wenn sie in den Herrschaftsbereich des Betriebsrates gekommen ist; nicht erforderlich ist, dass der gesamte Betriebsrat von dem Inhalt dieser Willenserklärung tatsächlich Kenntnis genommen hat.

Aktenzeichen: 1 ABR 10/55

Beschluß des BAG vom 15. Februar 1957 LAG Düsseldorf



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



1 ABR 10/55
5 BV.Ta. 1/55 (Düsseldorf)

B e s c h l u s s

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 15. Februar 1957 durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrichter Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Dr.Dr. Matthias und Hüsing beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Antragstellers gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 25. Juli 1955 - 5 BV. Ta. 1/55 - wird zurückgewiesen.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

G r ü n d e:

Im Betriebe der Antragsgegnerin wurde alsbald nach der Währungsreform mit dem Ziel der Leistungssteigerung ein Leistungslohnsystem eingeführt. Danach wurden die Arbeitsplätze nach unterschiedlichen Lohngruppen bewertet; zu den Arbeitsplatzlöhnen traten Zuschläge in Form von Prämien, deren Gewährung und Höhe sich nach der Leistung des Arbeitnehmers und dem Erfolg der von ihm erbrachten Leistung richtete. Für die Abteilung Spinnerei der Arbeitgeberin beruhte diese Regelung auf einer Betriebsvereinbarung vom 26. November 1949. Nach dieser Betriebsvereinbarung wurden die Prämien durch Gewährung eines prozentualen Zuschlages zu den Arbeitsplatzlöhnen errechnet. Einzelne Arbeitnehmer in der Abteilung Spinnerei hätten es jedoch lieber gesehen, wenn die Prämien in Pfennigbeträgen ausgeworfen worden wären; sie wollten sich so das Umrechnen der Prozentsätze in Pfennigbeträge ersparen. Diese Wünsche trug der Betriebsrat an die Antragsgegnerin heran.

Am 1. Oktober 1950 trat für den Betrieb der Antragsgegnerin ein neuer Tarifvertrag in Kraft, der auch zu einer Erhöhung der Arbeitsplatzlöhne in der Abteilung Spinnerei führte. Mit einer von dem damaligen Vorsitzenden des Betriebsrats gegengezeichneten Bekanntmachung vom 27. November 1950 (Aushang Nr. 67/50) gab die Antragsgegnerin diese neuen Tariflöhne bekannt und führte gleichzeitig die sich jetzt nach der Arbeitsplatzbewertung ergebenden Leistungslöhne an. Weiter heisst es in dem Aushang:

"Die Prämien auf die Arbeitsplatzlöhne werden von diesem Zeitpunkt an (= 1.10.1950) auf Pfennigbeträge, wie sie sich aus der bisherigen Errechnung ergaben, festgesetzt."

Mit einem weiteren, ebenfalls von dem damaligen Vorsitzenden des Betriebsrats gegengezeichneten Aushang vom 1. Dezember 1950 machte die Antragsgegnerin eine Prämientabelle unter der Überschrift

Betr.: Abänderung der in den Richtlinien für die Arbeitsplatzbewertung herausgegebenen Prozentsätze in Pfennigbeträge

bekannt. In dieser Tabelle waren die Prämien unter Zu-



grundelegung der früheren vor dem 1. Oktober 1950 geltenden Tariftlöhne in Pfennigbeträge umgerechnet.

In dieser Weise hat dann die Antragsgegnerin in der Folgezeit die Prämien berechnet und Gegenvorstellungen des Betriebsrates und einzelner Arbeitnehmer, die Berechnung der Prämien zwar in Pfennigbeträgen, jedoch unter Zugrundelegung der neuen - erhöhten - Tariftlöhne und der sich daraus ergebenden Arbeitsplatzlöhne verlangten, unberücksichtigt gelassen.

Mit dem im März 1954 eingeleiteten Verfahren hat der Betriebsrat nunmehr beantragt,

im Beschlussverfahren festzustellen, dass die Antragsgegnerin in ihrer Abteilung Spinnerei die ihren Betriebsangehörigen zustehenden Leistungsprämien nach Prozentsätzen der jeweiligen Arbeitsplatzlöhne zu berechnen hat.

Die Antragsgegnerin hat um Zurückweisung des Antrages gebeten.

Die Vorinstanzen haben den Antrag zurückgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Rechtsbeschwerde gegen seinen Beschluss zugelassen.

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist zulässig, jedoch nicht begründet.

Wie sich aus dem Vorbringen der Parteien ergibt, streiten diese nicht um die Frage, ob der Betriebsrat bei einer Neuregelung der Prämien nach § 56 des BetrVG mitzuwirken hat. Insoweit ist sonach eine Entscheidung in diesem Verfahren, wie auch die Vorinstanzen zutreffend festgestellt haben, nicht erforderlich.

Mit dem Antrag, dass die Antragsgegnerin in ihrer Abteilung Spinnerei die ihren Betriebsangehörigen zustehenden Leistungsprämien nach Prozentsätzen des jeweiligen Arbeitsplatzlohnes zu berechnen hat, macht der Antragsteller im Beschlussverfahren nach § 80 ArbGG zweierlei geltend:

1. Er will eine Feststellung dahin erzielen, dass die Betriebsvereinbarung vom 26. November 1949 noch in Kraft ist und deshalb als Prämien prozentuale Zuschläge zum Arbeitsplatzlohn zu zahlen sind.



2. Er will festgestellt sehen, dass die Betriebsvereinbarung in einem bestimmten Sinne auszulegen ist, nämlich dahin, dass die in der Spinnerei der Antragsgegnerin beschäftigten Arbeitnehmer einen Anspruch auf Prämien in der Weise haben, dass die Prämien in Prozentsätzen des jeweiligen Arbeitsplatzlohnes zu berechnen sind, nicht aber nur in Prozentsätzen des zur Zeit der Betriebsvereinbarung vom 26. November 1949 massgebenden Arbeitslohnes.

Nach § 2 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. k in Verbindung mit § 80 ArbGG kann im Beschlussverfahren über Bestehen oder Nichtbestehen von Betriebsvereinbarungen sowie über die Durchführung von Betriebsvereinbarungen entschieden werden. Danach ist der Antrag auf Entscheidung im Beschlussverfahren jedenfalls insoweit zulässig, als es sich um die Frage handelt, ob die Betriebsvereinbarung vom 26. November 1949 noch von Bestand ist. Soweit Feststellung einer Verpflichtung der Antragsgegnerin zur Prämienzahlung nach der von dem Antragsteller für richtig gehaltenen Auslegung der Betriebsvereinbarung begehrt wird, kann zweifelhaft sein, ob diese Frage im Beschlussverfahren entschieden werden kann. Es wäre möglich, diese Frage im Urteilsverfahren nach § 2 Abs. 1 Nr. 2 ArbGG auf die Klage eines einzelnen Arbeitnehmers zu klären. Der Senat hält es jedoch auch für zulässig, dass diese Frage einheitlich für alle unter die Betriebsvereinbarung fallenden Arbeitnehmer im Beschlussverfahren auf Antrag des Betriebsrates entschieden wird. Es handelt sich dabei um eine Frage der Durchführung der Betriebsvereinbarung im Sinne von § 2 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. k ArbGG.

Der Antrag des Betriebsrats muss jedoch deshalb, wie die Vorinstanzen zutreffend festgestellt haben, zurückgewiesen werden, weil die Betriebsvereinbarung vom 26. November 1949 nicht mehr von Bestand ist.

Betriebsvereinbarungen können sowohl von dem Arbeitgeber wie von dem Betriebsrat grundsätzlich durch rechtsgestaltende Kündigung zu jeder Zeit aufgehoben werden, es sei denn, dass sich aus der Betriebsvereinbarung selbst oder aber aus allgemeinen Rechtsgründen etwas anderes ergibt



(vgl. Fitting-Kraegeloh, BetrVG, 3. Aufl., § 52 Anm. 15; Dietz, BetrVG, § 52 Anm. 27; Galperin, BetrVG, 2. Aufl., § 52 Anm. 66). Insbesondere sind Kündigungsfristen nicht einzuhalten, es sei denn, dass in der Betriebsvereinbarung selbst eine Kündigungsfrist bestimmt worden ist. Die Frage, ob eine im Wege eines Einigungsverfahrens festgesetzte Betriebsvereinbarung so lange in Geltung bleibt, bis sie durch Beschluss der Einigungsstelle selbst oder durch gemeinsamen Beschluss beider Betriebspartner aufgehoben worden ist (vgl. dazu Galperin aaO § 52 Anm. 67), bedarf hier keiner Entscheidung, da es sich um eine vor Inkrafttreten des BetrVG ohne Mitwirkung der Einigungsstelle zustandegekommene Betriebsvereinbarung handelt.

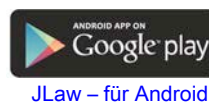
Das Landesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung das Gesamtverhalten der Antragsgegnerin, insbesondere aber die Bekanntmachungen vom 27. November und 1. Dezember 1950 tatsächlich dahin gewürdigt, dass es eine unmissverständliche Kündigung der Betriebsvereinbarung vom 26. November 1949 enthalte. Diese Auslegung des Landesarbeitsgerichts ist denkbar und frei von Rechtsirrtum. Sie hat auch nicht wesentlichen Auslegungstoff ausser Acht gelassen. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der Feststellung, dass die Antragsgegnerin in ihren Bekanntmachungen unmissverständlich ihren Willen kundgetan hat, in Zukunft die Prämien "in Pfennigbeträgen, wie sie sich aus der bisherigen Berechnung ergaben, festzusetzen" und die "in den Richtlinien für die Arbeitsplatzbewertung herausgegebenen Prozentsätze in Pfennigbeträge abzuändern". In diesen Erklärungen liegt die unmissverständliche Willensäußerung der Antragsgegnerin, in Zukunft nicht mehr an den bisherigen Regelungen der Betriebsvereinbarung vom November 1949 festhalten zu wollen. Diese Erklärungen der Antragsgegnerin erfüllen damit die Voraussetzungen, die an eine wirksame Kündigungserklärung im Interesse der Rechtssicherheit gestellt werden müssen. Dass der Kündigende zu einer wirksamen Kündigung nicht die Worte "Kündigen" oder "Kündigung" anwenden muss, dass vielmehr jedes Verhalten ausreicht, durch das er dem anderen Teil seinen Willen kundgibt, die bestehenden Bindungen zu lösen, hat der Zweite Senat des



Bundesarbeitsgerichts für die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses bereits in der Entscheidung vom 19. Januar 1956 - 2 AZR 80/54 - AP Nr. 1 zu § 620 BGB Kündigungserklärung ausgesprochen. Die Willensäußerungen der Antragsgegnerin reichen aus, um als eindeutige und unmissverständliche Kündigung der Betriebsvereinbarung zu wirken. Dass auch die Belegschaftsmitglieder diese Willensäußerungen so aufgefasst haben, folgt daraus, dass sie nahezu 4 Jahre lang sich mit der neuen Berechnung der Prämien abgefunden haben.

Das Landesarbeitsgericht hat auch zutreffend festgestellt, dass die Kündigungserklärungen der Antragsgegnerin dem Vorsitzenden des damaligen Betriebsrats und damit eben diesem Betriebsrat als dem Erklärungsempfänger im Sinne des § 130 BGB zugegangen sind. Diese Feststellung ist, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend hervorgehoben hat, dadurch gerechtfertigt, dass der Vorsitzende des Betriebsrats die beiden Aushänge unterzeichnet hat. Daraus ergibt sich, dass die Willenserklärungen in den Herrschaftsbereich des Betriebsrats gekommen sind; sie sind ihm daher im Sinne des § 130 BGB zugegangen. Nicht erforderlich ist, dass der gesamte Betriebsrat von dem Inhalt dieser Willenserklärungen tatsächlich Kenntnis genommen hat. Vielmehr reicht der Zugang an den Betriebsratsvorsitzenden und damit an den Betriebsrat aus. Der Antragsteller kann deshalb nicht geltend machen, dass der Betriebsratsvorsitzende und damit auch der Betriebsrat selbst die Bedeutung der Erklärungen der Antragsgegnerin nicht in ihrer vollen Tragweite erkannt haben. Denn grundsätzlich wird die Wirksamkeit einer zugegangenen empfangsbedürftigen Willenserklärung, die an sich eindeutig ist, nicht dadurch beeinträchtigt, dass der Empfänger den erkennbaren Inhalt der Erklärung falsch oder überhaupt nicht verstanden hat (vgl. Urteil des Senats vom 13. April 1956 - 1 AZR 390/56 - AP Nr. 9 zu § 9 MuSchG).

Zu Unrecht macht die Rechtsbeschwerde geltend, den Aushängen vom 27. November und 1. Dezember 1950 könne schon deshalb nicht die Bedeutung einer Kündigung der



Betriebsvereinbarung vom 26. November 1949 zukommen, weil die Antragsgegnerin eine solche Kündigung gar nicht habe aussprechen, sondern nur eine Änderung der Betriebsvereinbarung habe herbeiführen wollen. Es mag zutreffen, dass die Antragsgegnerin eine Änderung der Betriebsvereinbarung erstrebte und zwar zu einem Zeitpunkt, in dem das BetrVG noch nicht in Kraft war (vgl. § 92 BetrVG vom 11. Oktober 1952), in dem also eine Regelung des Prämiensystems nicht durch Betriebsvereinbarung nach § 56 BetrVG erforderlich war. Jedenfalls aber verstößt die Ansicht des Landesarbeitsgerichts, dass in dem Verhalten der Antragsgegnerin gleichzeitig die Kündigung der Betriebsvereinbarung vom 29. November 1949 lag, nicht gegen Auslegungsgrundsätze oder gegen die Denkgesetze. Die Auslegung des Gesamtverhaltens der Antragsgegnerin dahin, dass diese auf jeden Fall nicht mehr an der bisherigen Betriebsvereinbarung festhalten wollte, vielmehr das in dieser Betriebsvereinbarung geregelte Prämiensystem ändern wollte, ist denkbar und deshalb für das Gericht der Rechtsbeschwerde bindend.

Ist aber durch die wirksame und dem Antragsteller zugewandene Kündigung der Antragsgegnerin die Betriebsvereinbarung vom 26. November 1949 beseitigt, so erweist sich der Antrag als unbegründet.

Aus diesen Gründen musste die Rechtsbeschwerde zurückgewiesen werden.

Senatspräsident Dr. Poelmann
ist beurlaubt, ortsabwesend und
daher an eigener Unterschrift
verhindert.

gez. Dr. Schröder Wichmann Dr. Schröder
Dr. Dr. Matthias Hüsing



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)