

111

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

Gesetz: BetrVG §§ 56, 57; BGB § 133

Satz:

An dem Grundsatz, daß eine Betriebsvereinbarung
frei kündbar ist, wenn sie nicht selbst das Kün-
digungsrecht ausschließt oder beschränkt, wird
festgehalten.

Aktenzeichen: 1 ABR 12/62

Beschluß des BAG vom 30. August 1963

LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 12/62

3 Ta BV 1/62 Berlin

Verkündet
am 30. August 1963

gez. Henkelmann,
Regierungssekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

B e s c h l u ß

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 30. August 1963 durch
die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Grö-
ninger sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Kaulen und
Knepper beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin wird
der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Berlin vom
12. Oktober 1962 - 3 Ta BV 1/62 - aufgehoben.
Die Beschwerde des Antragstellers gegen den Beschluß
des Arbeitsgerichts Berlin vom 20. Juli 1962 - 9 BV
1/62 - wird 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 -

G r ü n d e :

I. Der Antragsteller ist der Betriebsrat im Betrieb der Antragsgegnerin. Zwischen dieser und dem Betriebsrat wurde am 6. April 1959 mit Rückwirkung auf den 1. Januar 1959 eine Betriebsvereinbarung getroffen, die folgenden Wortlaut hatte:

"Vereinbarung

über die Gewährung einer Treueprämie an langjährige Mitarbeiter.

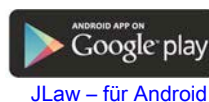
Zwischen der Firma W und deren Betriebsrat ist folgende Vereinbarung getroffen worden:

- 1) Die Firma W gewährt an langjährige Mitarbeiter eine jährliche Treueprämie.
- 2) Die Treueprämie wird gezahlt an alle tariflichen und außertariflichen Angestellten, sowie an die gewerblichen Arbeitnehmer.
- 3) Die Treueprämie ist unabhängig von der Höhe des Verdienstes.
- 4) a) Belegschaftsmitglieder erhalten nach einer ununterbrochenen 5-jährigen Betriebszugehörigkeit für jedes weitere Jahr eine Treueprämie von DM 240,--. Die Treueprämie wird erstmals 1959 für diejenigen gezahlt, die im Jahre 1953 in die Firma eingetreten sind, wobei das Datum des Dienst Eintritts unbeachtlich ist.
b) Nach ununterbrochener 10-jähriger Betriebszugehörigkeit erhalten die Belegschaftsmitglieder für jedes weitere Jahr eine Treueprämie von DM 300,--. Die Treueprämie wird erstmals 1959 für diejenigen gezahlt, die im Jahre 1948 in die Firma eingetreten sind, wobei das Datum des Dienst Eintritts unbeachtlich ist.

- 3 -



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



- c) Nach ununterbrochener 25-jähriger Betriebszugehörigkeit erhalten die Belegschaftsmitglieder für jedes weitere Jahr eine Treueprämie von DM 360,--. Die Treueprämie wird erstmals 1959 für diejenigen gezahlt, die im Jahre 1933 in die Firma eingetreten sind, wobei das Datum des Dienst Eintritts unbeachtlich ist.
- 5) Unverschuldete Unterbrechungen der Dienstzeit bis zu 6 Monaten, z. B. bei Entlassung infolge Arbeitsmangels oder Stilllegung, werden auf die anrechnungsfähige Dienstzeit voll angerechnet. Zur anrechnungsfähigen Dienstzeit rechnet auch die Zeit, während der der Betriebsangehörige
- a) durch militärische oder militärähnliche Dienste aufgrund gesetzlicher Bestimmungen,
- b) durch Kriegsgefangenschaft
- an der Dienstleistung verhindert war, sofern er nach Wegfall der Verhinderung sich unverzüglich zur Arbeitsaufnahme gemeldet hat und binnen 6 Monaten wieder eingestellt worden ist.
- 6) Die bei der Firma geleistete Lehrzeit wird – soweit sie 3 Jahre beträgt – mit 1 Jahr in Anrechnung gebracht, wenn der betreffende Lehrling seine Abschlußprüfung beim erstenmal bestanden hat.
- Beträgt die Lehrzeit weniger als 3 Jahre (Anlernling), so wird von der Lehrzeit 1/2 Jahr angerechnet, sofern die Prüfung beim erstenmal bestanden wird.
- 7) Die auf die Treueprämie entfallenden Steuern und sonstigen Abgaben trägt die Firma.
- 8) Die Treueprämie wird ausbezahlt bei Antritt des Jahresurlaubs, und zwar jeweils für das laufende Jahr.

- 4 -

- 9) Der Anspruch auf Treueprämie erlischt für das laufende Jahr, wenn der Arbeitnehmer selbst kündigt oder die Firma fristlos kündigt. Bei fristgemäßer Kündigung durch die Firma wird die Treueprämie für das laufende Jahr anteilig für die vollendeten Monate der Betriebszugehörigkeit gezahlt.
- 10) Obwohl die Firma die Zuversicht hat, die zugesagten Treueprämien dauernd uneingeschränkt erfüllen zu können, muß sie sich das Recht vorbehalten, die Treueprämien zu ermäßigen oder die Zahlung ganz außer Kraft zu setzen, insbesondere, wenn Ereignisse eintreten, die eindeutig erkennen lassen, daß die Firma wirtschaftlich nicht mehr in der Lage ist, die vorgesehenen Leistungen zu erfüllen. Die Entscheidung darüber trifft die Geschäftsführung der Firma.
- 11) Allen Belegschaftsmitgliedern steht das Recht zu, den Versorgungsausschuß anzurufen, sofern sie der Meinung sind, daß die Dienstzeit oder die Treueprämie falsch berechnet sind. Der Einspruch ist schriftlich unter Darlegung der Gründe beim Versorgungsausschuß einzureichen. Aufgrund des Einspruches, der von dem Versorgungsausschuß beraten wird, ergeht ein neuer Entscheid der Firma, der endgültig ist.
- 12) Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung vom 1.1.1959 in Kraft.
- B , 6.4.1959 Dr. L Wk"

Im Mai 1960 trat bei der Antragsgegnerin ein Wechsel des persönlich haftenden Gesellschafters und der Geschäftsleitung ein. An die Stelle des bisherigen persönlich haftenden Gesellschafters trat die Firma D W - und M -Fabriken (DWM). Der bisherige persönlich haftende Gesellschafter wurde Komman-

- 5 -



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



ditist. Auch die Geschäftsleitung wurde von der DWM übernommen.

Am 14. Juni 1961 richtete die Antragsgegnerin an den Betriebsrat folgendes Schreiben:

"An den Betriebsrat

Wir nehmen auf die persönlichen Besprechungen und auf die bereits mündlich erklärte Kündigung Bezug und bestätigen hiermit, daß wir die

"Vereinbarung über die Gewährung einer

Treueprämie an langjährige Mitarbeiter"

vom 6.4.1959 mit der Maßgabe, daß die Prämienzahlungen nach dieser Vereinbarung nur noch für das Urlaubsjahr 1961 erfolgen, kündigen. Vom Urlaubsjahr 1962 ab wird die Belegschaft an der Treueprämie, wie sie von der Firma DWM gezahlt wird, teilnehmen.

Geschäftsleitung"

Die in diesem Schreiben erwähnte, mit dem Wort "Treueprämie" bezeichnete Prämie der DWM wurde von deren Geschäftsleitung Ende des Jahres 1961 aufgehoben und kam daher der Belegschaft der Antragsgegnerin nicht zugute. Es hatte sich dabei um Leistungen an solche Belegschaftsmitglieder ohne Ansehen einer Betriebszugehörigkeit gehandelt, die jeweils in einem bestimmten, nach Monaten bemessenen Zeitraum nicht infolge Krankheit arbeitsunfähig gewesen waren, also um eine sogenannte Anwesenheitsprämie. Diese Prämie war aufgrund einer einseitigen Zusage der DWM bezahlt worden, nicht aufgrund einer Betriebsvereinbarung.

Der Betriebsrat hält die Kündigung vom 14. Juni 1961 für unwirksam. Er hat daher beim Arbeitsgericht den Antrag gestellt festzustellen, daß die "Betriebsvereinbarung über die Gewährung einer Treueprämie an langjährige Mitarbeiter" vom 6. April 1959 durch die schriftliche Kündigung vom 14. Juni 1961 und die in diesem Kündigungsschreiben erwähnte vorausgegangene mündliche Kündigung

nicht rechtswirksam gekündigt sei und über das Urlaubsjahr 1961 hinaus fortbestehe. Die Antragsgegnerin hat gebeten, den Antrag zurückzuweisen. Das Arbeitsgericht hat den Antrag zurückgewiesen. Auf die Beschwerde des Betriebsrats hat das Landesarbeitsgericht gemäß dessen Antrag erkannt. Es hat die Rechtsbeschwerde zugelassen. Mit dieser erstrebt die Antragsgegnerin die Wiederherstellung des Beschlusses der ersten Instanz.

II. 1. Die Beteiligten streiten um das Bestehen oder Nichtbestehen einer Betriebsvereinbarung. Ein solcher Streit ist in § 2 Abs. 1 Nr. 4 k ArbGG erwähnt. Danach ist nicht nur der Rechtsweg zulässig, sondern auch die Arbeitsgerichtsbarkeit zuständig, die nach § 82 Abs. 1 k BetrVG, § 8 Abs. 1 und § 80 Abs. 1 ArbGG im Beschlußverfahren zu entscheiden hat. Gleichzeitig ergibt sich aus dem Bestehen des vorerwähnten Streits das Vorliegen des auch im Beschlußverfahren notwendigen Rechtsschutzinteresses.

2. Das Landesarbeitsgericht prüft zunächst, ob eine Betriebsvereinbarung der hier in Rede stehenden Art überhaupt zulässig ist. Es kommt zu dem Ergebnis, daß sie nicht gegen § 59 BetrVG verstößt und deshalb Bedenken gegen ihre Zulässigkeit nicht bestehen.

Dieser Auffassung ist zuzustimmen. Die hier infrage kommenden Tarifverträge für die Berliner Metallindustrie enthalten üblicherweise keine Regelung über die Bezahlung einer Treueprämie. Es ist also gemäß § 59 BetrVG Platz für den Abschluß einer Betriebsvereinbarung, die sich auf solche Prämien bezieht. Es handelt sich auch nicht um eine nach § 56 BetrVG mitbestimmungspflichtige Materie; denn die dortige Aufzählung ist erschöpfend; in ihr ist von einer Treueprämie der hier in Rede stehenden Art nichts gesagt. Es stand also nichts im Wege, eine freiwillige Betriebsvereinbarung nach § 57 BetrVG abzuschließen, wie das im Streitfall geschehen war.

3. Die Antragsgegnerin hat sich in erster Instanz (Bl. 18 der Vorinstanzakten) u. a. auf die Ausschlußklausel des § 28 des Manteltarifvertrages vom 20. Oktober 1961 berufen. Diese Ausschlußklausel besagt aber für den Streitfall nichts. Sie verhält sich nur über die Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen aus Arbeitsverhältnissen. Hier geht es dagegen um einen Streit über das Bestehen oder Nichtbestehen einer Betriebsvereinbarung.

Bei der Gewährung der Treueprämie handelt es sich um eine freiwillige soziale Leistung. Daraus folgt, daß hier § 72 BetrVG, auf den sich u. a. das Landesarbeitsgericht beruft, nicht zur Anwendung kommen kann. Denn § 72 BetrVG verhält sich nur über die wirtschaftlichen Angelegenheiten, zu denen die hier zur Entscheidung stehende Frage nicht gehört. Der Hinweis des Landesarbeitsgerichts auf § 72 BetrVG ist also rechtsirrig.

4. Aber auch im übrigen kann der Auslegung der Betriebsvereinbarung, wie sie vom Landesarbeitsgericht vorgenommen worden ist, nicht zugestimmt werden. Das folgt aus den nachstehenden Erwägungen.

a) Die Auslegung einer Betriebsvereinbarung ist in dritter Instanz frei nachprüfbar, da es sich bei ihr um normatives Recht handelt. Für diese Auslegung ist § 133 BGB maßgeblich. Es ist also der wirkliche Wille zu erforschen, wobei dieser, da es sich um eine kollektive Regelung handelt, in der Vereinbarung irgendwie zum Ausdruck gekommen sein muß.

Um den wirklichen Willen erforschen zu können, ist es notwendig, alle Umstände des einzelnen Falles zu berücksichtigen. Wird das unterlassen, so liegt ein Verstoß gegen § 133 BGB vor (AP Nr. 2 zu § 133 BGB). Gegen diesen Grundsatz hat das Landesarbeitsgericht verstoßen. Es hat nämlich nicht berücksichtigt, daß weder ein Gesetz noch ein Tarifvertrag die Zahlung einer Treueprämie vorschreibt. Nach den Feststellungen des Landesarbeits-



gerichts muß davon ausgegangen werden, daß auch kein Anspruch der Arbeitnehmer auf Zahlung einer solchen Prämie aus den einzelnen Arbeitsverträgen bestand. Ohne Abschluß der Betriebsvereinbarung wäre also die Antragsgegnerin zur Gewährung der Prämie nicht verpflichtet gewesen.

Die Antragsgegnerin war somit auch nicht verpflichtet, über die Gewährung einer Prämie der vorstehenden Art eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. Denn es handelt sich, wie betont, nicht um einen Fall des obligatorischen Mitbestimmungsrechts, sondern um eine freiwillig abgeschlossene Betriebsvereinbarung nach § 57 BetrVG. Zu dem Abschluß der Betriebsvereinbarung konnte die Antragsgegnerin also nicht gezwungen werden. Sie handelte vielmehr bei Abschluß der Betriebsvereinbarung freiwillig.

Eine solche freiwillig abgeschlossene (fakultative) Betriebsvereinbarung kann in aller Regel zu jeder Zeit und ohne Angabe eines Kündigungsgrundes gekündigt werden, es sei denn, daß in ihr die Kündigung ausdrücklich ausgeschlossen oder das Kündigungsrecht ausdrücklich beschränkt ist. Ein solcher Ausschluß oder eine solche Beschränkung des Kündigungsrechts muß in der Betriebsvereinbarung eindeutig zum Ausdruck gekommen sein (BAG 4, 232 = AP Nr. 1 zu § 52 BetrVG; BAG 4, 217 = AP Nr. 2 zu § 52 BetrVG; AP Nr. 3 zu § 56 BetrVG; BAG 3, 1 = AP Nr. 1 zu § 57 BetrVG; BAG 6, 127 = AP Nr. 12 zu § 9 TVG; BAG 4, 6 = AP Nr. 1 zu § 16 AOGÖ). Diese Auffassung wird auch in der Literatur überwiegend vertreten (Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6. Aufl., Ed. 2 S. 792 f mit Nachweisen; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht S. 385; Galperin-Siebert, Betriebsverfassungsgesetz, 4. Aufl., Anm. 66; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, Betriebsverfassungsgesetz, 6. Aufl., Anm. 42; Dietz, Betriebsverfassungsgesetz, 3. Aufl., Anm. 27, alle zu § 52 BetrVG). An ihr ist festzuhalten.



b) Im Streitfall ist in der Betriebsvereinbarung zumindest nicht ausreichend klar zum Ausdruck gekommen, daß ein Kündigungsrecht ausgeschlossen oder beschränkt sein sollte. Wenn in Nr. 10 der Betriebsvereinbarung von einer "Zuversicht" der Antragsgegnerin die Rede ist, so deutet das in keiner Weise darauf hin, daß sich damit die Antragsgegnerin engültig binden wollte. Im Gegenteil hat sie sich in der Betriebsvereinbarung ausdrücklich das "Recht vorbehalten", von ihrer Zusage der Treueprämie zurückzutreten. Dies spricht gerade dafür, daß ihr jede Kündigungsmöglichkeit erhalten bleiben sollte.

Wenn in der Betriebsvereinbarung weiter von einem "Ermäßigen oder völligen Außerkraftsetzen der Zahlung" gesprochen wird, so ist das angesichts des Grundsatzes der jederzeitigen freien Kündbarkeit einer Betriebsvereinbarung nicht so auszulegen, daß die Antragsgegnerin höchstens bei Vorhandensein einer wirtschaftlichen Notlage zur Änderung der Prämienzahlung berechtigt sein sollte, und zwar auch in diesem Falle zunächst nur zu einer Ermäßigung und erst im äußersten Notfall, vielleicht sogar nur für eine vorübergehende Zeit, zur gänzlichen Versagung der Zahlung von Treueprämien. Vielmehr liegt darin ein ausdrücklicher Kündigungsvorbehalt. Dieser war angesichts des mehrfach erörterten Grundsatzes an sich schon gegeben. Daß er hier ausdrücklich noch betont worden ist, zwingt dazu, erst recht bei dem Grundsatz der jederzeitigen freien Kündigung zu verbleiben.

Das Wort "insbesondere" in der Betriebsvereinbarung ist wie stets nur dahin auszulegen, daß keine erschöpfende Aufzählung gegeben werden soll, sondern daß nur ein Beispiel genannt wird. Das schließt aber andere Gründe für die Kündigung, wenn es solcher überhaupt bedürfte, nicht aus. Daß hier etwas anderes gelten sollte als allgemein, kann mit Rücksicht auf den Grundsatz der freien jederzeitigen Kündbarkeit einer Betriebsvereinbarung



nicht angenommen werden. Andernfalls hätte es deutlich gesagt werden müssen, was hier nicht geschehen ist.

Nach der Betriebsvereinbarung liegt die "Entscheidung" lediglich bei der Firma. Auch das bestärkt deren jederzeitiges freies Kündigungsrecht. Damit ist die Annahme des Landesarbeitsgerichts nicht zu vereinbaren, hier liege eine Kündigungsbeschränkung vor, zumal nach den oben zu II 2 gemachten Ausführungen auch die Argumentation des Landesarbeitsgerichts in Verbindung mit § 72 BetrVG nicht gehalten werden kann.

c) Hiernach stand der Antragsgegnerin die Kündigung der Betriebsvereinbarung frei. Wäre diese Kündigung, was zulässig gewesen wäre, ohne jede Angabe eines Grundes erfolgt, so könnte ein Zweifel an der Wirksamkeit der Kündigung nicht bestehen. Deshalb ist es auch unschädlich, wenn hier ein Grund für die Kündigung angegeben worden ist. Wenn das Landesarbeitsgericht in diesem Zusammenhang die Unwirksamkeit der Kündigung daraus herleiten will, daß der angegebene "Grund" für die Kündigung unwahr gewesen sei, so weist die Rechtsbeschwerde zu Recht darauf hin, daß solches nicht einmal vom Betriebsrat selbst vorgebracht worden ist.

Auch im übrigen ist nichts dafür hervorgetreten, daß die Kündigung ungerechtfertigt gewesen wäre. Diese unterlag nur den allgemeinen Beschränkungen, also insbesondere den §§ 138, 242 BGB. Dafür, daß die Kündigung gegen diese Vorschriften verstoßen haben könnte, liegen Anhaltspunkte nicht vor. Sie ist auch nicht zur Unzeit erfolgt. Vielmehr bedeutete es ein Entgegenkommen der Antragsgegnerin, wenn sie die Betriebsvereinbarung erst zu Ende des Urlaubsjahres außer Kraft setzte; denn so kamen auch diejenigen Arbeitnehmer noch in den Genuß der Treueprämie, die im laufenden Urlaubsjahr ihren Urlaub noch nicht genommen hatten.

5. War somit die Kündigung der Betriebsvereinbarung wirksam, so mußte dem Antrag der Antragsgegnerin zur

Hauptsache stattgegeben werden. Jedoch konnte die von ihr weiterhin erstrebte Kostenentscheidung nicht ergehen. Vielmehr entspricht es ständiger Rechtsprechung des Senats, daß im Beschlußverfahren eine Kostenentscheidung nicht zulässig ist (vgl. zuletzt den zur Veröffentlichung bestimmten Beschluß vom 22. Februar 1963, 1 ABR 8/62, mit weiteren Nachweisen).

gez. Dr. Schröder

Dr. Gröninger

Wichmann

Dr. Kaulen

Fr. Knepper

