

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

57

Gesetz: BetrVG §§ 56, 50; ArbGG § 2 Abs. 1 Nr. 4 k,
§§ 80, 83, 94; Rahmentarifvertrag für die gewerb-
lichen Arbeitnehmer in der Eisen-, Metall- und
Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen vom 12. Janu-
ar 1952 § 7 Ziffer 6; Spruch der Einigungsstelle
in Sachen Firma Dr. Hermann E. Müller, Bergneustadt,
vom 2. Februar 1962 § 18

- Leitsätze:
1. Eine Betriebsvereinbarung und ein dieser gleich-
stehender Spruch der betrieblichen Einigungs-
stelle können sich für den Fall der Kündigung
Nachwirkung über den Kündigungszeitpunkt hinaus
beilegen.
 2. Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung über
das Verfahren zur Nachprüfung von Akkorden
regeln einen Gegenstand des § 56 Abs. 1 BetrVG.
 3. Betriebsvereinbarungen des in Ziffer 2 ge-
nannten Inhaltes sind nach dem Eingangssatz
des § 56 Abs. 1 BetrVG nur insoweit wirksam, als
eine tarifliche Regelung nicht besteht. Diese
genießt den unbedingten Vorrang vor den Rege-
lungen der Betriebspartner.
 4. Es sind jedoch solche betrieblichen Regelungen
wirksam, die materiell mit dem Tarifinhalt
übereinstimmen, ihn wiederholen oder ihn er-
gänzen, es sei denn, daß der Tarifvertrag eine
erkennbar abschließende Regelung getroffen hat.
 5. Die Angelegenheiten des § 56 Abs. 1 BetrVG
können nicht Gegenstand einer freiwilligen
Betriebsvereinbarung für den Fall sein, daß der
Vorrang des Tarifvertrags eingreift.
 6. Sind Teile einer Betriebsvereinbarung wegen
des Vorrangs der tariflichen Regelung unwirksam,
dann wird hiervon die Gültigkeit der übrigen
Teile der Betriebsvereinbarung regelmäßig nicht
berührt.

Artenzeichen: 1 ABR 15/63

Beschluß des BAG vom 15. Mai 1964

LAG Düsseldorf (Köln)



57

^ ABR 15/63

8 BV Ta 2/63 Düsseldorf
(Köln)

Verkündet am
15. Mai 1964

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 15. Mai 1964 durch den Präsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter Wichmann und Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Beyreis und Dr. Dr. Löwisch beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde des Antragstellers werden unter Zurückweisung des Rechtsmittels im übrigen der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf, 8. Kammer in Köln, vom 15. Oktober 1963 - 8 BV Ta 2/63 - und der Beschluß des Arbeitsgerichts Siegburg vom 9. Mai 1963 - BV 2/63 - insoweit aufgehoben,

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

als über die Rechtswirksamkeit von § 18 des Spruchs der Einigungsstelle in Sachen Firma Dr. Hermann E. Müller, Bergneustadt, vom 2. Februar 1962 entschieden worden ist.

Es wird festgestellt, daß § 18 des vorgenannten Spruchs hinsichtlich seiner Ziffern 1, 2, 3 Satz 2, Ziffern 7 und 8 rechtswirksam ist.

Im übrigen wird der Antrag zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

G r ü n d e :

I. Im Betrieb der Antragsgegnerin, einer Metallwarenfabrik mit etwa 2.200 Arbeitnehmern, galt der Rahmen-tarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen vom 12. Januar 1952 (RTV). § 7 RTV regelt Akkordangelegenheiten. Seine Ziffer 6 lautet:

"Ist ein Arbeitgeber oder Arbeitnehmer der Auffassung, daß ein vorgegebener Akkord nicht den tariflichen Bestimmungen oder der erzielte Verdienst nicht dem erbrachten Leistungsgrad entspricht, so wird der Akkord vom Arbeitgeber unter Hinzuziehung eines sachverständigen Mitgliedes des Betriebsrates oder einer betrieblichen Akkordkommission nachgeprüft und ggf. neu festgesetzt.

Die Leistung der Akkordarbeit darf wegen Meinungsverschiedenheiten über die Richtigkeit des Akkord-satzes nicht verweigert werden. Der Abrechnung ist der endgültig festgesetzte Akkord zugrunde zu legen."

Ab 1. März 1962 wurde in dem Betrieb der Spruch einer betrieblichen Einigungsstelle über den Aufbau und die Durchführung von Akkorden vom 2. Februar 1962 angewandt, dessen § 18 besagt:

"1. Ist ein Arbeitnehmer der Auffassung, daß ein vorgegebener Akkord nicht den Bestimmungen dieses Spruchs der Einigungsstelle oder des Tarifvertrages oder der erzielte Verdienst nicht dem erbrachten Leistungsgrad entspricht, so hat der Arbeitnehmer dieses dem Betriebsrat oder der Zeitstudienabteilung mitzuteilen.

- 3 -



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



2. Alle Akkordreklamationen sind in ein Tagebuch einzutragen, das in der Zeitstudienabteilung ausliegt.
3. Im Falle der Reklamation wird der Akkord unverzüglich unter Hinzuziehung eines Betriebsratsmitgliedes, das mögl. sachverständig sein soll, überprüft und ggf. neu festgesetzt. Bei zeitlichem Zusammentreffen mehrerer Reklamationen wird die Folge der Überprüfung mit dem Betriebsrat vereinbart.
Auf Antrag des Arbeitgebers kann ein Akkord in gleicher Weise überprüft und ggf. neu festgesetzt werden.
4. Ist der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer oder das beauftragte Betriebsratsmitglied weiterhin der Auffassung, daß die Vorgabezeit nicht den Bestimmungen dieses Spruchs der Einigungsstelle oder des Tarifvertrages oder der erzielte Verdienst nicht dem erbrachten Leistungsgrad entspricht, so wird der Fall der Akkordkommission vorgelegt, die sich aus je 2 Vertretern der Geschäftsleitung und des Betriebsrates zusammensetzt.
5. Wird über die Richtigkeit der Vorgabezeit in der Akkordkommission keine Einigung erzielt, so wird die Akkordkommission durch je einen Vertreter der IG Metall und des Arbeitgeberverbandes ergänzt, um den Fall nochmals zu überprüfen und zu entscheiden.
6. Kommt auch dann keine Mehrheitsentscheidung zustande, so wird ein unparteiischer Vorsitzender zugezogen, auf den sich die Parteien einigen sollen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so bestimmt der Präsident des zuständigen Landesarbeitsgerichts den Vorsitzenden.
7. Das Verfahren ist unverzüglich einzuleiten und durchzuführen.
8. Die Leistung der Akkordarbeit darf wegen Meinungsverschiedenheiten über die Richtigkeit des Akkordsatzes nicht verweigert werden. Der Abrechnung ist der endgültig festgesetzte Akkord zugrunde zu legen."

Nachdem die Beteiligten zunächst nach diesem Spruch verfahren waren, teilte die Antragsgegnerin dem Antragsteller im Dezember 1962 mit, im Hinblick auf die inzwischen bekannt gewordene Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, insbesondere das Urteil vom 6. Juli 1962, AP Nr. 7 zu § 37 BetrVG, halte sie den Spruch für rechtsunwirksam, weil die Regelung des § 7 Ziffer 6 RTV erschöpfend sei und für eine betriebliche Regelung keinen Raum mehr lasse. Im September 1963



wurde der Spruch von der Antragsgegnerin fristgerecht zum 31. Dezember 1963 gekündigt. Für einen solchen Fall sagt der Spruch in § 21 Ziffer 2 folgendes:

"Im übrigen kann der Spruch der Einigungsstelle von beiden Seiten mit einer Frist von 3 Monaten zum Halbjahresschluß gekündigt werden. Nach Ablauf der Kündigungsfrist gilt er weiter bis zum Abschluß einer neuen Vereinbarung, mit Ausnahme der Regelungen, bei denen sich die Mitbestimmung nicht nach § 56 BetrVG bestimmt."

Der Antragsteller meint, der RTV enthalte keine erschöpfende Regelung der Akkordfragen. Der Spruch sei daher wirksam, und zwar äußerstenfalls als freiwillige Betriebsvereinbarung, weil die Beteiligten ihn ständig angewendet und damit anerkannt hätten.

Der Antragsteller hat beantragt festzustellen, daß der Spruch der Einigungsstelle vom 2. Februar 1962 über den Aufbau und die Durchführung von Akkorden in dem Betrieb der Fa. Dr. Hermann E. Müller, Bergneustadt, rechtswirksam ist. Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Beschwerde der Antragsgegnerin nur die §§ 14 und 18 des Spruches für unwirksam, im übrigen aber den Spruch für wirksam erklärt. Gegen diese Entscheidung richtet sich die Rechtsbeschwerde des Antragstellers, der in der Rechtsbeschwerdeinstanz nur noch festgestellt haben will, daß § 18 des Spruches wirksam ist.

II. Die Rechtsbeschwerde ist zulässig, aber nur zum Teil begründet.

1. Die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte und die Zulässigkeit des Beschlußverfahrens sind gegeben. Der Streit um das Bestehen oder Nichtbestehen des Spruches einer betrieblichen Einigungsstelle ist gemäß

§ 50 Abs. 4 BetrVG in Verbindung mit dem bei der Art des in Rede stehenden Spruches, wie unten in Ziff. 5 noch näher ausgeführt wird, hier weiter in Betracht kommenden § 56 Abs. 2 BetrVG einem Streit über das Bestehen oder Nichtbestehen einer Betriebsvereinbarung gleichgestellt (BAG AP Nr. 1 zu § 56 BetrVG Akkord, unter 1). Hierüber haben die Arbeitsgerichte gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 4 k in Verbindung mit § 80 Abs. 1 ArbGG im Beschlußverfahren zu entscheiden.

2. Der Antragsteller war zur Stellung des Antrages und ist zur Stellung des Rechtsbeschwerdeantrags, die Antragsgegnerin war zur Einlegung der Beschwerde berechtigt, weil beide im Sinne von § 83 Abs. 1 ArbGG "beteiligt" sind. Beteiligter ist, wer auf Grund der konkreten Verhältnisse durch die begehrte Entscheidung nach materiellem Recht in seiner betriebsverfassungsrechtlichen Stellung als solcher unmittelbar betroffen wird (BAG 2, 97 7 98 = AP Nr. 1 zu § 81 BetrVG). Von der Wirksamkeit des § 18 des Spruches hängt es für Antragsteller und Antragsgegnerin ab, in welchem Umfang sie betriebsverfassungsrechtlich bei der Überprüfung beanstandeter Akkorde mitzuwirken haben.

3. Das Rechtsschutz- und Feststellungsinteresse ist auch über den 31. Dezember 1963 hinaus gegeben. Obwohl der Spruch jedenfalls zu diesem Zeitpunkt gekündigt war, gilt er gemäß seinem § 21 Ziffer 2 Satz 2 auch nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zum Abschluß einer neuen Vereinbarung weiter. Diese Nachwirkung des Spruches konnte in der Regelung selbst zulässigerweise angeordnet werden (vgl. BAG 3, 1 7 6 = AP Nr. 1 zu § 57 BetrVG).

Ist das Rechtsschutz- und Feststellungsinteresse aber über den 31. Dezember 1963 hinaus gegeben, so hat die materielle Sachprüfung unter jedem rechtlichen Gesichtspunkt zu erfolgen. Es ist also, soweit es hierauf noch ankommen sollte, auch die Hilfsbegründung des Antragstellers zu berücksichtigen, § 18 des Spruches könne als "freiwillige Betriebsvereinbarung" wirksam sein, ohne daß dafür noch die Frage der Nachwirkung einer Betriebsvereinbarung entschieden



werden muß.

4. Entgegen der Ansicht der Antragsgegnerin bestehen dagegen, daß der Antragsteller seinen Antrag in der Rechtsbeschwerdeinstanz auf § 18 des Spruches beschränkt hat, keine Bedenken. Das folgt bereits aus dem Wortlaut des § 94 Abs. 2 ArbGG, des näheren aus dem Wort "inwiefern", womit es dem Rechtsbeschwerdeführer überlassen ist, den Umfang der Nachprüfung im Rechtsbeschwerdeverfahren durch seinen Antrag zu bestimmen.

5. § 18 des Spruches regelt, wie es in § 56 Abs. 2 BetrVG vorausgesetzt wird, einen Gegenstand des § 56 Abs. 1 BetrVG. Die Buchstaben g und h des § 56 Abs. 1 erfassen nicht nur die Einführung neuer Akkordsätze (g) und neuer Entlohnungsgrundsätze und -methoden (h), sondern auch die Überprüfung und Neuregelung bestehender Akkordsätze, -grundsätze und -methoden, da beides in unteilbarem Sachzusammenhang steht (vgl. Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, 6. Aufl., § 56 Anm. 44; Galperin-Siebert, aaO, § 56 Anm. 97). Auch die Überprüfung, ob der erzielte Verdienst nicht dem erbrachten Leistungsgrad entspricht, zielt im gegebenen Fall auf die Neuregelung der Akkordsätze, -grundsätze und -methoden ab, da stets die Neufestsetzung der Akkorde in Rede steht. Es kann im übrigen dahingestellt bleiben, ob das in § 18 des Spruches vorgesehene Beanstandungsverfahren im Einzelfall gegen vorgegebene Akkordsätze (Buchst. g) oder gegen bestehende Akkordgrundsätze und -methoden (Buchst. h) gerichtet ist. In jedem dieser allein denkbaren Fälle betrifft § 18 des Spruches einen Gegenstand des § 56 Abs. 1 BetrVG.

6. Nach dem Eingangssatz des § 56 Abs. 1 BetrVG ist für eine betriebliche Regelung nur Raum, "soweit eine ... tarifliche Regelung nicht besteht." Damit genießen die von den Tarifvertragsparteien getroffenen Regelungen den unbedingten Vorrang vor solchen der Betriebspartner. Für den Umfang des Tarifvorrangs gilt folgendes:

a) Schon nach dem Wortlaut der Vorschrift sind betriebliche Regelungen zulässig, die eine Tarifregelung lediglich



ergänzen, es sei denn, daß ein Tarifvertrag das Gegenteil anordnet oder eine erkennbar abschließende Regelung enthält. Dies ergibt sich aus dem Wort "soweit". Das Gesetz läßt aber auch solche betrieblichen Regelungen zu, welche die Tarifregelung inhaltlich wiederholen. Der Eingangssatz des § 56 Abs. 1 BetrVG bestimmt den Vorrang der tariflichen Regelung nicht gleichsam institutionell, d. h. ohne Rücksicht auf ihren Inhalt, sondern lediglich materiell; deshalb sind inhaltlich übereinstimmende Regelungen auf betrieblicher Ebene nicht ausgeschlossen. Diese Auslegung ist mit dem Wortlaut des Gesetzes vereinbar. Vor allem aber wird sie auch der Zweckbestimmung des § 56 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG gerecht. Die Schaffung einheitlicher Arbeitsbedingungen für Tarifgebundene und Außenseiter eines Betriebes durch die generelle Ordnung der wiederholenden Betriebsvereinbarung kommt dem Sinne des Tarifvertrages und dem Bestreben der Tarifvertragspartner, möglichst einheitliche Arbeitsbedingungen zu schaffen, betont entgegen (so im Ergebnis auch das ganz überwiegende Schrifttum; vgl. Galperin-Siebert, aaO, § 59 Anm. 12; § 52 Anm. 36; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, aaO, § 59 Anm. 12; beide mit Nachweisen; unentschieden: Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6. Aufl., Bd. 2, S. 835).

b) Für die Bestimmung der inhaltlichen Tragweite einer Tarifregelung hat der Senat bereits entschieden, daß diese so weit reicht, wie sie in etwa vollständig, d. h. ohne weitere Ergänzung aus sich heraus praktisch zu handhaben ist (vgl. BAG AP Nr. 7 zu § 37 BetrVG). Bei jener Entscheidung, die den auch hier einschlägigen § 7 Ziffer 6 RTV betraf, war streitig, ob ein Betriebsrat neben den nach § 7 Ziffer 6 RTV zuständigen Gremien noch ein zusätzliches, eigenes Überprüfungsrecht haben könne. Diese Frage - und nur diese - hat der Senat mit der Begründung verneint, § 7 Ziffer 6 RTV enthalte eine erschöpfende Tarifregelung. Dies besagt aber nicht, daß § 7 Ziffer 6 RTV gegenüber einer ganz anderen betrieblichen Regelung mit anderem Inhalt und in anderer Hinsicht ebenfalls erschöpfend sein müßte. Vielmehr ist in



jedem Einzelfall zu prüfen, ob und inwieweit eine betriebliche Regelung mit einer bestehenden Tarifregelung im Sinne einer Ergänzung inhaltlich vereinbar ist. Nur soweit diese Frage verneint werden muß, ist der Eingangssatz des § 56 Abs. 1 BetrVG verletzt. In einem solchen Falle ist die Wirksamkeit des inhaltlich harmonisierenden Teils einer betrieblichen Regelung gegebenenfalls nach § 139 BGB zu beurteilen.

7. Bei Anwendung dieser Grundsätze im einzelnen ergibt sich, daß § 18 des Spruches nur teilweise wirksam sein kann, insoweit aber auch wirksam ist.

a) § 18 Ziffer 1 des Spruches ist mit dem RTV inhaltlich vereinbar. Die Vorschrift gibt dem Arbeitnehmer nicht mehr als ein Beanstandungsrecht. Ein solches Recht ist im RTV denknotwendig vorausgesetzt. Ohne eine Beanstandung kann das in § 7 Ziffer 6 Abs. 1 RTV vorgesehene Verfahren nicht in Gang kommen. Das gilt im übrigen auch, wenn die Beanstandung vom Arbeitgeber ausgeht; sein entsprechendes Recht bleibt auch ohne besondere Erwähnung neben § 18 Ziffer 1 des Spruches bestehen.

b) § 18 Ziffer 2 und Ziffer 3 Satz 2 des Spruches enthalten formelle Ordnungsvorschriften für das Beanstandungsverfahren, die dem Tarifynhalt nicht widersprechen, sondern ihn ergänzen und auch in dem Verfahren nach § 7 Ziffer 6 Abs. 1 RTV ihren Sinn behalten.

c) § 18 Ziffer 7 des Spruches ordnet an, das Beanstandungsverfahren unverzüglich einzuleiten und durchzuführen. Diese Verpflichtung ist gemäß § 242 BGB ohnehin Inhalt auch des RTV, jedenfalls aber mit dem Tarifynhalt vereinbar, und sie ergänzt ihn.

d) § 18 Ziffer 8 des Spruches stimmt wörtlich mit § 7 Ziffer 6 Abs. 2 RTV überein.

e) Dagegen sind Ziffer 3 Abs. 1 Satz 1, ferner Abs. 2, der sich nach Stellung und Wortlaut unmittelbar auf Ziffer 3 Abs. 1 Satz 1 bezieht, sowie die Ziffern 4 bis 6 des Spruches, die alle in einheitlichem Sachzusammenhang stehen, mit dem Tarifynhalt nicht vereinbar. Sie verletzen den Eingangssatz des § 56 Abs. 1 BetrVG.



Jene Ziffern sehen vor, daß zunächst der Arbeitgeber unter Einschaltung eines Betriebsratsmitgliedes die erhobenen Beanstandungen überprüfen und bescheiden soll. Wenn diese erste Entscheidung weiterhin beanstandet wird, soll nach den Ziffern 4 bis 6 eine Akkordkommission in dreifachem Instanzenzug und stetig erweiterter Besetzung entscheiden.

Nun regelt § 7 Ziffer 6 Abs. 1 RTV zwar nicht die Besetzung und das Verfahren der auch dort vorgesehenen Akkordkommission. Insoweit ist die Tarifregelung nicht erschöpfend; sie müßte auf der Betriebsebene ergänzt werden, wenn die Einschaltung einer Akkordkommission gewünscht wird. Der RTV sieht aber – und nur hierauf kommt es in diesem Zusammenhang an – eine einzige betriebliche Überprüfungs- und Entscheidungsmöglichkeit vor, und zwar soll der Arbeitgeber entweder unter Hinzuziehung eines Betriebsratsmitgliedes oder einer betrieblichen Akkordkommission ein für allemal über die jeweilige Akkordreklamation entscheiden, während nach dem Spruch – und damit steht auch die dortige Regelung zur Zusammensetzung der Akkordkommission in innerer Verbindung – gerade die Mehrstufigkeit normiert sein soll. In der Frage der Einstufigkeit oder der Mehrstufigkeit ist jedoch die Regelung des § 7 Ziffer 6 RTV abgeschlossen. Es ist nämlich der erkennbare Zweck dieser Regelung, nach einmaliger erfolgloser Überprüfung auf der betrieblichen Ebene die abschließende Entscheidung des Streitfalls den staatlichen Gerichten zu überlassen. Nur auf diese insoweit abschließende Regelung des betrieblichen Nachprüfungsverfahrens bezieht sich – wie schon erwähnt – das Urteil des Senates vom 6. Juli 1962 (AP Nr. 7 zu § 37 BetrVG), das mit dieser Klarstellung ausdrücklich aufrecht erhalten wird.

S. Die danach tarifwidrigen Ziffern 3 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 sowie Ziffern 4 bis 6 in § 18 des Spruches sind auch nicht durch ständige Anwendung als "freiwillige Betriebsvereinbarung" wirksam geworden, für die nach Ansicht des Antragstellers das Schriftlichkeitserfordernis des § 52 Abs. 2 Satz 2 BetrVG und die Voraussetzung des § 56 Abs. 1 BetrVG



nicht gelten sollen. Für eine "freiwillige Betriebsvereinbarung" wäre hier nämlich, entgegen der Meinung des Antragstellers, nur Raum, wenn sie andere Gegenstände als die des § 56 Abs. 1 BetrVG beträfe. Wollte man gegenteiliger Auffassung sein, so wäre der im Eingangssatz des § 56 Abs. 1 BetrVG angeordnete absolute Vorrang einer bestehenden Tarifregelung gegenstandslos.

Es kommt hinzu, daß, wiederum entgegen der Ansicht des Antragstellers, in der übereinstimmenden Anwendung des Spruches durch die Beteiligten ein stillschweigender Abschluß einer gleichlautenden Betriebsvereinbarung überhaupt nicht gesehen werden kann. Vor dem Bekanntwerden des mehrfach erwähnten Urteils des Senats vom 6. Juli 1962 haben die Beteiligten den Spruch ohne Rechtsbegründungswillen angewendet; denn sie haben zu dieser Zeit im Glauben an seine Gültigkeit gehandelt. Daß die Beteiligten noch nach Bekanntwerden jener Rechtsprechung eine Betriebsvereinbarung mit dem Inhalt von § 18 des Spruches abgeschlossen hätten, ist bis jetzt weder substantiiert vorgetragen noch festgestellt worden. Auch hätte eine Betriebsvereinbarung bei dem klaren Wortlaut des Gesetzes nur schriftlich abgeschlossen werden können (§ 52 Abs. 2 Satz 2 BetrVG), was hier unstreitig nicht der Fall ist. Wollte man aber annehmen, aus einer tatsächlichen Anwendung von § 18 des Spruches hätte eine betriebliche Übung entstehen können, so reichen für eine solche Annahme die getroffenen Feststellungen nicht aus, weil danach offen ist, ob, wie oft und in welchem Zeitraum gerade nach § 18 des Spruches verfahren worden ist. Nicht zuletzt kann auch ein tarifwidriger betrieblicher Gebrauch keine Rechte erzeugen.

9. Die Unwirksamkeit der genannten Teile von § 18 des Spruches führt aber nicht zur Unwirksamkeit der ganzen Regelung. Gemäß § 139 BGB ist anzunehmen, daß der tarifkonforme Teil des § 18 des Spruches auch ohne die tarifwidrigen Teile beschlossen worden wäre. Dies liegt für die



Ziffern 2 und 3 Abs. 1 Satz 2 auf der Hand, weil diese die Tarifregelung inhaltlich ergänzen. Für die tarifkonformen Ziffern 1, 7 und 8 folgt dies aus dem Zweck jeder allgemeinen betrieblichen Regelung, Organisierte und Außerseiter des Betriebes möglichst einer einheitlichen Ordnung zu unterstellen (vgl. BAG AP Nr. 9 zu § 59 BetrVG zu Leitsatz 2). Dieser Zweck kann auch noch bei Unwirksamkeit der übrigen tarifwidrigen Bestimmungen erreicht werden.

gez. Dr. Müller

Wichmann

Dr. Gröninger

Max Beyreis

Dr. Löwisch



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

