

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

Gesetz: BetrVG §§ 59, 56; GG Art. 9 Abs. 3;
ArbGG 1953 § 2 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. k

Leitsätze:

Zum Begriff der Tarifüblichkeit der Regelung im Sinne des § 59 BetrVG gehört es auch, daß in einem bestimmten geographischen Raume die Regelung der fraglichen materiellen Arbeitsbedingungen durch Tarifvertrag zu erfolgen pflegt.

Die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum letzten Teilsatz des § 59 BetrVG besagt, daß ergänzende Betriebsvereinbarungen nur dann zulässig sind, wenn der in Frage kommende Tarifvertrag eine eindeutig positive Bestimmung enthält, nach der der Abschluß ergänzender Betriebsvereinbarungen für zulässig erklärt wird.

Aktenzeichen: 1 ABR 9/66

Beschluß des BAG vom 21. Februar 1967 LAG Düsseldorf (Köln)



1 ABR 9/66

2 BV Ta 3/66 Düsseldorf (Köln)

Verkündet
am 21. Februar 1967

gez. Henkelmann,
Regierungsobersekretärin
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 21. Februar 1967 durch

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

den Präsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Hirschmann und Hoffmann beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde der Antragsgegner gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 26. September 1966 - 2 BV Ta 3/66 - wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

I. Die Antragstellerinnen zu 1) und 2) sind im Betrieb der Antragsgegnerin zu 2) vertretene Gewerkschaften; der Antragsgegner zu 1) ist der Betriebsrat in jenem Betrieb. Die Antragsgegnerin zu 2) betreibt Einzelhandelsgeschäfte in der Lebensmittelbranche.

Für die Antragsgegnerin zu 2) gilt der Manteltarifvertrag für den Einzelhandel Nordrhein-Westfalen vom 1. Juni 1965 (MTV), abgeschlossen zwischen dem Einzelhandelsverband Nordrhein einerseits und der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen sowie der Deutschen Angestelltengewerkschaft andererseits. In diesem Manteltarifvertrag ist u. a. bestimmt:

"§ 1

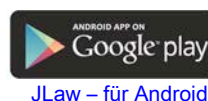
Geltungsbereich

- {1} ...
- {2} Der Tarifvertrag erfaßt
 - a) alle Angestellten im Sinne der §§ 2 und 3 des Angestellten-Versicherungsgesetzes,
 - b) alle gewerblichen Arbeitnehmer im Sinne des § 1227 Reichsversicherungsordnung,
 - c) alle Lehrlinge und Anlernlinge.
- {3} ...
- {4} ...

- 3 -



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



§ 2

Arbeitszeit und Pausen

- (1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 43 1/2 Stunden; ab 1. April 1966 42 1/2 Stunden. Im übrigen richtet sich die Arbeitszeit nach den Vorschriften der Arbeitszeitordnung und der Gewerbeordnung, des Jugendarbeitsschutzgesetzes sowie des Mutterschutzgesetzes.
- (2) Eine von Abs. 1 abweichende Einteilung der regelmäßigen Arbeitszeit (Mehr- oder Minderarbeit an einem Werktag oder in einer Woche) ist zulässig, wenn innerhalb von 52 Wochen die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit gemäß Abs. 1 nicht überschritten wird.
Besteht ein Betriebsrat, so ist über die abweichende Einteilung der Arbeitszeit eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. Besteht kein Betriebsrat, so soll hierüber zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Regelung getroffen werden.
- (3) Die tägliche Arbeitszeit und die Pausen setzt die Betriebsleitung im Einvernehmen mit der Betriebsvertretung fest. Pausen gelten nicht als Arbeitszeit.
- (4) Dringende Vor- und Abschlußarbeiten, Aufräumarbeiten und Kassenschluß sind als Ausnahmen über die in Absatz 1, gegebenenfalls Absatz 2 und Absatz 3 festgesetzte Arbeitszeit hinaus ohne besondere Vergütung zu leisten. Die hierfür erforderliche Zeit darf 30 Minuten am Tag nicht überschreiten.
- (5) ...

§ 3

Mehrarbeit

- (1) Mehrarbeitsstunden sind alle Stunden, die über die nach § 2 geltende Arbeitszeit hinausgehen.

- 4 -

- (2) Mehrarbeit ist nur im Rahmen der Bestimmungen der Arbeitszeitordnung und des Betriebsverfassungsgesetzes zulässig.
- (3) Mehrarbeitsstunden sind mit $1/188$ des Monatsentgeltes bzw. $1/43,5$ des Wochenlohnes, ab 1. April 1966 mit $1/184$ des Monatsentgeltes bzw. $1/42,5$ des Wochenlohnes und einem Zuschlag von 25 Prozent zu bezahlen.
- (4) ...

§ 18

Schlußbestimmungen

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 1965 in Kraft.
- (2) ...
- (3) ...
- (4) ...
- (5) ...
- (6) ..."

Am 10. Dezember 1965 schlossen der Antragsgegner zu 1) und die Antragsgegnerin zu 2) eine Betriebsvereinbarung, in der u. a. folgendes bestimmt ist:

- "1. Die Arbeitszeit wird einheitlich in unserem Unternehmen mit Wirkung vom 1. April 1966 gemäß den Bestimmungen des Manteltarifvertrages für den Einzelhandel und des Rahmentarifvertrags für den Groß- und Außenhandel um eine Stunde auf $42 \frac{1}{2}$ Stunden in der Woche gekürzt.
- 2. Von den tariflich zulässigen Aufräumungszeiten werden wie bisher einheitlich je Woche 45 Minuten in Anspruch genommen und bei der Arbeitseinsatzplanung berücksichtigt.
- 3. Alle Mitarbeiter leisten in der Woche eine Überstunde. Damit bleibt die Zahl der wöchentlichen Arbeitsstunden unverändert bestehen.

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

4. a) Diese Überstunde wird einheitlich ohne Rücksicht auf die Lohn- und Gehaltshöhe mit 26,- DM je Kalendermonat (DM 312,- jährlich) bezahlt. Der Betrag wird vermögenswirksam im Sinne des 2. Vermögensbildungsgesetzes angelegt.
 - b) ...
 - c) ...
5. a) ...
 - b) ...
6. Lehrlinge nach der Probezeit und jugendliche Verkäufer nehmen an dieser Regelung teil, obwohl als Folge des Jugendarbeitsschutzgesetzes die Überstunde nicht oder nicht voll geleistet werden kann. Daher bleibt bis zum vollendeten 16. Lebensjahr das Sparkonto gesperrt.
7. ...
8. a) Sollten uns durch Tarifvertrag vermögenswirksame Leistungen zur Pflicht gemacht werden, so haben Vorstand und Betriebsrat das Recht, diese Betriebsvereinbarung jederzeit mit Monatsfrist zum Ablauf eines Monats zu kündigen.
 - b) Sollte ferner ein Mitarbeiter oder eine dritte Stelle die Betriebsvereinbarung anfechten, d. h. den Vertragsschließenden gegenüber für rechtlich unwirksam erklären, so haben Vorstand und Betriebsrat das Recht, die Betriebsvereinbarung jederzeit mit Monatsfrist zum Ablauf eines Monats zu kündigen.
9. Besonderheiten:
 - a) Die für die Verwaltung erforderliche Angleichung der wöchentlichen Arbeitszeit wird durch eine entsprechende Veränderung der Frühstückspause herbeigeführt.
 - b) Neue Mitarbeiter nehmen an dieser Regelung sofort teil. Haben sie jedoch bereits vermö-

- 6 -



- 6 -

genswirksame Leistungen in voller Höhe erbracht, so ist eine Teilnahme erst mit Beginn des nächsten Kalenderjahres möglich. Sie erhalten bis dahin die geleisteten Überstunden nach der üblichen Regelung bezahlt.

c) ...

d) ...

10. Die vermögenswirksamen Leistungen werden entgegen der Arbeitszeitregelung nach Ziffer 1 vorweggenommen und schon ab 1. Januar 1966 gewährt."

Durch eine weitere Betriebsvereinbarung, die am 17. Januar 1966 zustande kam, wurde folgendes bestimmt:

"Die Betriebsvereinbarung "Arbeitszeitverkürzung und Vermögensbildung" vom 10. Dezember 1965 bleibt bestehen.

Sie wird nachstehend ergänzt:

1. Die Ziffer 3 erhält folgende Fassung:

Alle Mitarbeiter leisten in der Woche eine Stunde Mehrarbeit. Demgegenüber verzichtet die C St darauf, Aufräumungszeiten nach § 2 Absatz 4, des Manteltarifvertrages für den Einzelhandel und nach § 3 Abs. 1 des Rahmentarifvertrages für den Groß- und Außenhandel über die Zeit in Ziffer 2 der Betriebsvereinbarung hinaus zu beanspruchen.

2. Ziffer 4a wird ergänzt:

Übersteigt der tarifliche Mehrarbeitslohn nach den Bestimmungen der genannten Tarifverträge den Betrag von 6,- DM, so erhält der betreffende Mitarbeiter den Mehrbetrag über die Lohn- und Gehaltsliste ausgezahlt.

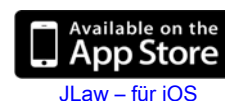
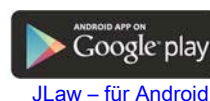
3. In der gesamten Vereinbarung wird das Wort Überstunde durch Mehrarbeitsstunde ersetzt.

4. Als Ziffer 11 wird vereinbart:

Diese Betriebsvereinbarung gilt bis zum 31.12.1966. Sie ist beiderseits mit einer Kündigungsfrist von



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



einem Monat zum Jahresschluß kündbar. Wird die Betriebsvereinbarung bis zum 30.11. eines Jahres nicht gekündigt, so bleibt sie für das folgende Jahr gültig."

Die Antragstellerinnen halten die vorstehend wiedergegebenen betrieblichen Regelungen für rechtsunwirksam, weil sie im Ergebnis eine tarifwidrige Veränderung der Arbeitszeit darstellten. Die regelmäßige Bestimmung von wöchentlich 45 Minuten für Vor- und Abschlußarbeiten widerstreite der in § 2 Absatz 4 MTV enthaltenen Ausnahmeregelung. Die Bestimmung der vermögenswirksamen Anlage des Mehrarbeitsstundenentgelts bedeute eine unzulässige Bindung der Arbeitnehmer.

Demgemäß haben die Antragstellerinnen beantragt festzustellen, daß die zwischen den Beteiligten abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen vom 10. Dezember 1965 und 17. Januar 1966 rechtsunwirksam sind.

Die Antragsgegner haben um

Zurückweisung des Antrags

gebeten. Sie sind dem Vorbringen der Antragstellerinnen entgegengetreten und berufen sich insbesondere darauf, daß der Tarifvertrag eine zusätzliche betriebliche Regelung ausdrücklich zulasse.

Beide Vorinstanzen haben im Sinne der Antragstellerinnen erkannt. Das Landesarbeitsgericht hat die Rechtsbeschwerde zugelassen. Mit dieser verfolgen die Antragsgegner ihr Ziel auf Zurückweisung des Antrags weiter. Die Antragstellerinnen bitten um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

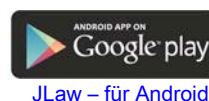
II. Das Landesarbeitsgericht hält die streitige Betriebsvereinbarung deshalb für unwirksam, weil sie nach seiner Auffassung gegen § 59 BetrVG verstößt. Entgegen der in der Rechtsbeschwerde vertretenen Ansicht der Antragsgegnerinnen ist dem angefochtenen Beschluß zuzustimmen.

1. Nach § 59 BetrVG sind, soweit Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt werden, Betriebsvereinbarungen nicht zulässig, es sei denn, daß ein Tarifvertrag den Abschluß ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zuläßt.

Der Streit über die Frage, ob eine Betriebsvereinbarung im Hinblick auf § 59 BetrVG zulässig abgeschlossen ist oder nicht, ist nach der Rechtsprechung des Senats im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren auszutragen. In diesem Beschlußverfahren sind die Gewerkschaften antragsberechtigt; ihnen steht auch ein Rechtsschutzinteresse an der begehrten Feststellung zur Seite, und zwar selbst dann, wenn im Einzelfall die streitige Betriebsvereinbarung bereits gekündigt sein sollte. Das ist in der Entscheidung des erkennenden Senats BAG AP Nr. 1 zu § 2 ArbGG 1953 Betriebsvereinbarung (Bl. 318 - 319 R) ausführlich begründet worden; zur Vermeidung von Wiederholungen wird darauf verwiesen. Von dieser Rechtsprechung abzugehen besteht kein Anlaß. Im vorliegenden Verfahren sind im übrigen von keiner Seite Bedenken hinsichtlich der Verfahrensvoraussetzungen geltend gemacht worden.

2. In der Rechtslehre und Rechtsprechung besteht weitgehend Einigkeit darüber, daß § 59 BetrVG nur die materiellen Arbeitsbedingungen anspricht (vgl. Dietz, Betriebsverfassungsgesetz, 3. Aufl., § 59 Anm. 7; Galperin-Siebert, Betriebsverfassungsgesetz, 4. Aufl., § 59 Anm. 6; BAG AP Nr. 1 zu § 2 ArbGG 1953 Betriebsvereinbarung [Bl. 320]; BAG AP Nr. 25 zu § 56 BetrVG [Bl. 405 R]; Beschluß des erkennenden Senats vom heutigen Tage, 1 ABR 2/66, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Zu diesen materiellen Arbeitsbedingungen gehören auch die Fragen, die die Länge der Arbeitszeit betreffen; die Länge der Arbeitszeit beeinflusst jedenfalls unmittelbar die Höhe des Arbeitsentgelts. Deshalb findet auf den Streitfall § 59 BetrVG grundsätzlich Anwendung.

3. Im Rahmen des § 59 BetrVG gilt nach der feststehen-



den Rechtsprechung des Senats, die auch von den Antragsgegnern im Streitfall nicht angegriffen worden ist, nicht das Günstigkeitsprinzip (BAG 16, 58 64 = AP Nr. 24 zu § 59 BetrVG). Die Festlegung materieller Arbeitsbedingungen durch Betriebsvereinbarung, die für den Arbeitnehmer günstiger als die eines Tarifvertrages ist, ist im Falle der Tarifüblichkeit nicht möglich; in diesem Sinne günstigere Betriebsvereinbarungen sind also nach § 59 BetrVG unzulässig und deshalb unwirksam. Dem steht die Entscheidung BAG 16, 31 ff. = AP Nr. 5 zu § 56 BetrVG Akkord schon deswegen nicht entgegen, weil sich diese Entscheidung lediglich mit § 56 BetrVG, nicht aber mit § 59 BetrVG befaßt. Letztere Vorschrift begründet nach ihrem Sinn und Zweck eine Sperrwirkung für eine Betriebsvereinbarung auch für den Fall, daß sie günstiger als die tarifliche Regelung ist.

§ 59 BetrVG bezweckt in erster Linie den Schutz der Tarifautonomie der nach Art. 9 Abs. 3 GG privilegierten Verbände; er räumt den Tarifpartnern, wenn Arbeitsentgelte und sonstige (materielle) Arbeitsbedingungen üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt werden, insoweit eine Vorrangstellung ein (BAG AP Nr. 1 zu § 2 ArbGG 1953 Betriebsvereinbarung B1. 319 R7; BAG AP Nr. 8 zu § 59 BetrVG B1. 6157; BAG 5, 226 2287 = AP Nr. 1 zu § 59 BetrVG; BAG 14, 140 1447 = AP Nr. 9 zu § 59 BetrVG; BAG 12, 220 2297 = AP Nr. 8 zu § 626 BGB Druckkündigung; BAG 13, 31 347 = AP Nr. 1 zu § 56 BetrVG Akkord). Ferner dient § 59 BetrVG aber auch der Befriedung in den Betrieben, indem er den Streit über die materiellen Arbeitsbedingungen aus ihnen ausscheiden und in die überbetriebliche Ebene verlagern will (BAG AP Nr. 1 zu § 2 ArbGG Betriebsvereinbarung B1. 3207; BAG 14, 140 1447 = AP Nr. 9 zu § 59 BetrVG; BAG 12, 220 2297 = AP Nr. 8 zu § 626 BGB Druckkündigung).

Die Frage nach der Günstigkeit der hier in Rede stehenden Betriebsvereinbarungen stellt sich demnach nicht.



4. Der Sinn und der Zweck des § 59 BetrVG sind bei seiner Auslegung zu beachten. Dies muß dazu führen, den letzten Teilsatz dieser Bestimmung, der die Zulassung von Betriebsvereinbarungen betrifft, eng und die von § 59 BetrVG ausgehende Sperrwirkung weit auszulegen. Das entspricht ebenfalls der ständigen Rechtsprechung aller Senate des Bundesarbeitsgerichts, die bisher mit dieser Materie befaßt waren. Ihre Rechtsprechung besagt, daß ergänzende Betriebsvereinbarungen nur dann zulässig sind, wenn der in Frage kommende Tarifvertrag eine eindeutig positive Bestimmung enthält, nach der der Abschluß ergänzender Betriebsvereinbarungen für zulässig erklärt wird (BAG 5, 226 /229 f. = AP Nr. 1 zu § 59 BetrVG; BAG 12, 143 /148 f. = AP Nr. 7 zu § 59 BetrVG; BAG AP Nr. 8 zu § 59 BetrVG /Bl. 615; BAG AP Nr. 23 zu § 59 BetrVG /Bl. 661 R; BAG AP Nr. 80 zu § 1 TVG Auslegung /Bl. 330; BAG AP Nr. 1 zu § 2 ArbGG 1953 Betriebsvereinbarung /Bl. 320 R). Zum Begriff der Tarifüblichkeit der Regelung selbst gehört es auch, daß in einem bestimmten geographischen Raum die Regelung der fraglichen materiellen Arbeitsbedingungen durch Tarifvertrag zu erfolgen pflegt.

5. Wendet man diese Grundsätze auf den Streitfall an, so ergibt sich zunächst, daß infolge der hier bestehenden Üblichkeit von tariflichen Regelungen über die Dauer der Arbeitszeit die Zulässigkeit des Abschlusses von Betriebsvereinbarungen über die Dauer der Arbeitszeit in der hier in Betracht kommenden Branche zu verneinen ist.

Die Tarifüblichkeit ergibt sich daraus, daß seit mehr als zehn Jahren in dem in Frage kommenden Raum die Arbeitszeit für den Einzelhandel immer tariflich geregelt worden ist (vgl. Tarifverträge vom 1. April 1955, 1. Juli 1957, 6. Februar 1961, 22. Februar 1963 und 1. Juli 1965).

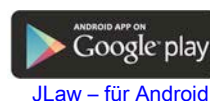
Entgegen der Ansicht der Rechtsbeschwerde trifft es aber auch nicht zu, daß ein Tarifvertrag, und zwar der MTV, den Abschluß von einschlägigen Betriebsverein-



barungen zuließe. Nach § 2 Abs. 1 dieses Tarifvertrages beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 43 1/2 Stunden, seit dem 1. April 1966 42 1/2 Stunden, während sich die Arbeitszeit im übrigen nach den Vorschriften der dort angeführten Gesetze richtet. Dieser Gebrauch der Worte "im übrigen" spricht dafür, daß eine Ergänzung des Tarifvertrages nur durch gesetzliche, nicht aber durch betriebliche Vorschriften in Betracht kommen sollte. Jedenfalls ist aber insoweit nicht eindeutig positiv der Abschluß von Betriebsvereinbarungen über die Dauer der Arbeitszeit zugelassen worden.

Soweit in § 2 Abs. 2 und 3 MTV von dem Betriebsrat oder der Betriebsvertretung die Rede ist, handelt es sich lediglich um die Verteilung der betrieblichen Arbeitszeit. Eine eindeutig positive Zulassung des Abschlusses von Betriebsvereinbarungen über die Dauer der Arbeitszeit liegt wiederum nicht vor. Darüber hinaus stellt jedenfalls § 2 Abs. 3 MTV eine Regelung dar, wie sie Inhalt der Vorschrift des § 56 Abs. 1 Buchst. a BetrVG ist. Es ist wenigstens in dieser Tarifbestimmung also nichts Neues gesagt, sondern nur der Vorschrift des § 56 Abs. 1 Buchst. a BetrVG Rechnung getragen worden. Diese Tarifvorschrift ist infolgedessen neutral und hätte ebensogut weggelassen werden können, da die Bestimmung des Betriebsverfassungsgesetzes ohnehin als zwingende Gesetzesnorm zum Zuge kommt.

§ 2 Abs. 4 des Tarifvertrages befaßt sich mit den dringenden Vor- und Abschlußarbeiten, den Aufräumarbeiten und dem Kassenschluß. Hier ist die Zulassung einer Betriebsvereinbarung nicht einmal erwähnt. Es geht aber auch nicht an, mit Hilfe einer Auslegung, wie sie die Antragsgegner vornehmen wollen, in diese Vorschrift eine solche Zulassung hineinzulesen. Dazu ist sie mindestens nicht eindeutig genug. Es kann somit dahingestellt bleiben, ob sie sich nicht überhaupt nur mit der Regelung von Ausnahmefällen befaßt, während die hier in



Rede stehende betriebliche Regelung gerade eine solche des Regelfalles darstellt, so daß sogar zwischen betrieblicher und tariflicher Regelung ein unüberbrückbarer Widerspruch bestünde.

Es kommt hinzu, daß § 2 Abs. 4 MTV die Auffassung wenigstens nahelegt, es handele sich hier nur um eine Bestätigung des Direktionsrechtes des Arbeitgebers. Ob das zutrifft, braucht ebenfalls nicht abschließend entschieden zu werden. Diese Möglichkeit ist bei der Fassung der Tarifbestimmung immerhin so naheliegend, daß sie auf jeden Fall die Eindeutigkeit im Sinne der oben angeführten Rechtsprechung des erkennenden Senats zu § 59 BetrVG ausschließt.

Schließlich lassen auch die sich mit der Mehrarbeit befassenden Vorschriften des § 3 MTV einen Abschluß betrieblicher Vereinbarungen nicht zu. Wenn in § 3 Abs. 2 gesagt ist, Mehrarbeit sei nur im Rahmen der Bestimmungen der AZO und des BetrVG zulässig, so wird damit zum Ausdruck gebracht, daß es in der Frage der Mehrarbeit bei den Vorschriften der AZO und des BetrVG verbleiben soll. Damit sind aber auch § 59 BetrVG und die von dieser Vorschrift ausgehende Sperrwirkung für Betriebsvereinbarungen angesprochen, ohne daß eine Zulassung ergänzender Betriebsvereinbarungen im Sinne des letzten Teilsatzes des § 59 BetrVG vorgenommen worden ist.

Im übrigen läßt sich § 3 Abs. 2 MTV in Verbindung mit dessen Abs. 1 zwanglos auch dahin auslegen, daß eine Mitwirkung des Betriebsrats nur dann in Betracht kommt, wenn es sich um die Regelung von ausnahmsweise einzuführender Mehrarbeit handelt, nicht dagegen, wie es im Betrieb der Antragsgegner geschehen ist, bei der Einführung einer regelmäßigen Mehrarbeit, die praktisch eine Änderung der tariflich festgelegten regelmäßigen Arbeitszeit bedeutet. Dabei kommt es nicht entscheidend darauf an, daß der früher in § 3 Abs. 2 MTV enthaltene zweite Satz gestrichen ist, wobei nach dem Vortrag der Antragsgegner die Tarifpartner

davon ausgegangen sind, diese Streichung solle keine materielle Bedeutung haben. Denn selbst wenn dieser Satz, daß über die Notwendigkeit der Mehrarbeit und die Art der Vergütung die Betriebsleitung im Einvernehmen mit der Betriebsvertretung entscheide, soweit es sich nicht um Einzelfälle handle, noch Inhalt des Tarifvertrages wäre, ergäbe sich nichts anderes. Diese Normierung könnte wegen § 3 Abs. 1 MTV ebenfalls zwanglos dahin ausgelegt werden, daß der Betriebsrat dann, aber auch nur dann einzuschalten ist, wenn ausnahmsweise Mehrarbeit erforderlich ist, es sei denn, es handle sich, und zwar im Hinblick auf die davon betroffenen Arbeitnehmer gesehen, um einige wenige Ausnahmefälle.

Ob eine dieser Auslegungen zutrifft, bedarf keiner endgültigen Entscheidung. Es genügt, daß sie möglich sind; denn daraus folgt, daß die von den Antragsgegnern befürwortete Auslegung keinesfalls eindeutig ist. Das Vorliegen einer eindeutig positiv gegebenen Öffnungsklausel im Sinne des § 59 BetrVG ist daher zu verneinen.

6. Ob diese Regelung befriedigend im Sinne der Antragsgegner ist und ob tatsächlich der überwiegende Teil der Belegschaft der Antragsgegnerin zu 2) die betrieblich eingeführte Arbeitszeitregelung für wünschenswert hält, ist hier nicht zu entscheiden. Das sind Erwägungen rechtspolitischer Art, die ein Gericht nicht anstellen darf. Dieses ist vielmehr an das Gesetz gebunden; es wäre Sache des Gesetzgebers, ein Gesetz zu ändern, wenn es, wie die Antragsgegner zu der Sperrwirkung des § 59 BetrVG vortragen, allseitig, also über den Rahmen des Bereichs der Antragsgegnerin zu 2) hinaus, als unbefriedigend empfunden wird. Ob das tatsächlich der Fall ist, entzieht sich ebenfalls der Beurteilung durch den Senat.

7. Ist hiernach davon auszugehen, daß die arbeitszeitrechtlichen Vorschriften der streitigen Betriebsvereinbarungen im Hinblick auf § 59 BetrVG unwirksam sind und die Mehrarbeitsregelung in diesen Betriebsvereinbarungen

nicht zulässig ist, so folgt daraus die Unwirksamkeit dieser Betriebsvereinbarungen in vollem Umfang. Sie können nicht etwa, soweit sie sich mit den Vorschriften des Zweiten Vermögensbildungsgesetzes befassen, aufrecht erhalten werden; die diesbezügliche Regelung steht in einem unmittelbaren und aufeinander bezogenen Zusammenhang mit der Arbeitszeitregelung. Fällt die eine, so muß deshalb auch die andere fallen. Dieser enge wirtschaftliche Zusammenhang nötigt zur Anwendung des § 139 BGB, da nicht zu erkennen ist, daß die Betriebsvereinbarungen auch dann abgeschlossen worden wären, wenn die Betriebspartner die Nichtigkeit der arbeitszeitrechtlichen Regelung erkannt hätten.

gez. Dr. Müller

Dr. Schröder

Wichmann

Kurt Hirschmann

Hoffmann



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)