

29. Mai 1964

65

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

Gesetz: BGB §§ 119, 121, 123, 133, 134, 144, 157, 242, 328;
BetrVG §§ 56, 59; KSchG § 3; ZPO § 286; MTV für die
Eisen-, Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-
Westfalen vom 12.1.1952, 29.12.1958, 26.11.1960.

Leitsätze:

1. Im Bereich der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen ist die Zahlung von Anwesenheits- und Pünktlichkeitsprämien nicht tarifüblich.
2. Handelt es sich bei einer betrieblichen Regelung, die äußerlich als Anwesenheits- oder Pünktlichkeitsprämienregelung gestaltet ist, in Wahrheit um eine Lohnzulage, so steht ihr in dem zu 1 bezeichneten Bereich § 59 BetrVG entgegen. Ein solcher Fall liegt dann vor, wenn die sogenannte Prämie ausgesetzt ist für die Erfüllung von Pflichten, die zu erfüllen der Arbeitnehmer schon kraft seines Arbeitsvertrages gehalten ist.
3. Teilkündigungen von Betriebsvereinbarungen sind dann zulässig, wenn sich die Kündigung auf einen selbständigen, mit dem weiteren Inhalt der Vereinbarung innerlich nicht zusammenhängenden Komplex bezieht.
4. Auch gegenüber einer Betriebsvereinbarung ist u.U. eine Berufung auf den Wegfall der Geschäftsgrundlage zulässig.
5. Betriebsvereinbarungen können auch dann aus wichtigem Grund außerordentlich gekündigt werden, wenn sie befristet abgeschlossen sind.
6. Bedarf es zur Klärung der Frage, wie eine Betriebsvereinbarung auszulegen ist, einer Beweisaufnahme, so kann diese in dritter Instanz erfolgen. Das Revisionsgericht kann aber auch aus Zweckmäßigkeitsgründen die Durchführung der Beweisaufnahme dem Berufungsgericht überlassen, falls die Aufhebung und Zurückverweisung noch aus anderem Anlaß in Frage kommt.

Aktenzeichen: 1 AZR 28/65

Urteil des BAG vom 29. Mai 1964

LAG Hamm/Westf.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 281/63

3 Sa 154/63 Hamm/Westf.

Verkündet

am 29. Mai 1964

gez. Henkelmann,
Regierungssekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. Mai 1964 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Reinecke und Hüsing für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm in Westfalen vom 7. Mai 1963 – 3 Sa 154/63 – aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

T a t b e s t a n d :

Die Beklagten betrieben als persönlich haftende Gesellschafter einer KG eine Eisengießerei und Maschinenfabrik mit einer Belegschaft von regelmäßig rund 50 Arbeitnehmern. In dieser war der Kläger als Handformer beschäftigt. Auf sein Arbeitsverhältnis fanden die Tarifverträge für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie im Lande Nordrhein-Westfalen Anwendung.

Im August 1961 berieten die Beklagten mit dem Betriebsrat, auf welche Weise sich eine Senkung der überhöhten Lohnsumme erzielen lasse. Der Betriebsrat fertigte daraufhin gemeinsam mit einem Betriebsingenieur eine Aufstellung an. Aus den in dieser enthaltenen neuen Lohnformen sollte sich eine erhebliche Senkung der Lohnsumme ergeben. Die Beklagten erklärten sich einverstanden. Die neuen Lohnformen wurden sodann in einer Betriebsvereinbarung, gültig ab 1. September 1961, niedergelegt.

In dieser Betriebsvereinbarung waren unter Nr. 1 die Akkordsätze der Maschinenformer geregelt. Nr. 2 betraf die Akkordsätze der Kleinformerei. Nr. 3 legte die Zulagen für die Zeitlöhner fest, Unter Nr. 4 war eine Prämienvereinbarung vorgesehen. Hier hieß es wörtlich:

"Ab 1.9.1961 wird an jedes Belegschaftsmitglied eine Prämie in Höhe von 0,15 DM je geleistete Arbeitsstunde gezahlt. Die Auszahlung an die Belegschaft erfolgt jährlich in zwei Raten, und zwar am 1.7. und 1.12. Bei Zuspätkommen bis zu 5 Minuten entfällt die Prämie für einen Tag. Ebenso bei vorzeitigem Verlassen des Arbeitsplatzes für den Tag; bei mehrmaliger Wiederholung

- 3 -



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



- 3 -

für eine ganze Woche. Bei unentschuldigtem Fehlen entfällt für je 1 Tag die Prämie für eine Woche.

Beim Ausscheiden aus dem Betrieb aufgrund eigener Kündigung oder fristloser Entlassung entfällt die Auszahlung der Prämie."

Es folgten sodann Bestimmungen über die Entlohnung der Fensterformer. Die Betriebsvereinbarung schloß mit den Sätzen:

"Diese Vereinbarung ist für beide Vertragsteile bindend und tritt am 1. Sept. in Kraft. Die Laufzeit beträgt 12 Monate.

Die jeweiligen Lohnerhöhungen werden prozentual dem Geldfaktor zugeschlagen.

Aus dieser Vereinbarung entsteht ein Rechtsanspruch und wird somit ein Teil des Arbeitsvertrages."

Der Betriebsrat erklärte sich bei den zum Abschluß der Betriebsvereinbarung führenden Verhandlungen damit einverstanden, daß mit Rücksicht auf die Gewährung der Prämie die bisher im Betrieb bezahlte Weihnachtsgratifikation in Fortfall komme.

Bei der Lohnabrechnung für Oktober 1961 stellte sich heraus, daß die vom Betriebsrat vorgelegte Aufstellung, die zum Abschluß der Betriebsvereinbarung geführt hatte, unvollständig war. Auch waren die Lohnkosten gegenüber den Vormonaten abermals gestiegen. Daraufhin fanden erneut Verhandlungen statt. Über ihren Inhalt herrscht zwischen den Prozeßparteien Streit.

Mitte Dezember 1961 zahlten die Beklagten ihren Arbeitnehmern dasjenige als Weihnachtsgeld, was bis dahin an Prämie verdient war und - eine regelmäßige

- 4 -



- 4 -

Arbeit während des ganzen Monats unterstellt - bis Ende des Jahres noch verdient werden würde. Auf diese Weise erhielt der Kläger ein Weihnachtsgeld von 107,40 DM.

Am 1. Februar 1962 wurde erneut über die Betriebsvereinbarung verhandelt. Dabei erklärte die Beklagte zu 1), die Prämie werde von nun ab nicht mehr bezahlt. Seit Anfang Februar 1962 wurde demgemäß die Zahlung der Prämie eingestellt.

Am 31. März 1962 stellten die Beklagten die Produktion ein. Am 5. April 1962 kündigten sie dem Kläger zum 30. April 1962. An diesem Tage wurde der Betrieb stillgelegt.

Der Kläger ist der Ansicht, daß er auch noch für die Monate Februar bis April 1962 Anspruch auf Zahlung der Prämie habe. Er hat diese mit der Klage in unstreitiger Höhe von 58,95 DM geltend gemacht. Die Beklagten haben Klageabweisung beantragt.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageanspruch weiter, während die Beklagten um Zurückweisung der Revision bitten.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

I. Das Landesarbeitsgericht vertritt die Ansicht, daß der Klageanspruch weder aus kollektivem Recht noch aus dem Einzelarbeitsvertrag begründet sei. Der Revision ist zuzugeben, daß diese Rechtsauffassung teilweise zu Bedenken Anlaß gibt.

1. Zwar kann die Meinung des Landesarbeitsgerichts nicht beanstandet werden, daß der Kläger seinen Anspruch nicht auf seinen Arbeitsvertrag stützen kann.

- 5 -

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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



Wenn in der am 1. September 1961 in Kraft getretenen Betriebsvereinbarung gesagt wird, daß aus dieser Vereinbarung ein Rechtsanspruch entstehe und (sie) somit ein Teil des Arbeitsvertrages werde, so wurden damit die Einzelarbeitsverträge der Belegschaftsmitglieder doch nicht geändert. Einzelvertragliche Vereinbarungen können grundsätzlich nur zwischen den Partnern des Vertrages abgeschlossen werden. Zu diesen gehört der Betriebsrat nicht. Wenn er mit dem Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung abschließt, so gilt diese zwar als normatives Recht, und sie beherrscht die Einzelarbeitsverträge. Sie geht aber nicht als deren Bestandteil in die Einzelarbeitsverträge ein. Diese behalten nach wie vor ihren ursprünglichen Inhalt.

Der Betriebsrat, der mit dem Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung abschließt, will damit keinen Vertrag zugunsten Dritter, nämlich der Belegschaftsmitglieder, abschließen. Deshalb kann der Kläger seinen Anspruch auch nicht auf § 328 BGB stützen. Der eine Betriebsvereinbarung abschließende Betriebsrat handelt ferner nicht als Vertreter der Belegschaft in dem Sinne, daß er die einzelnen Belegschaftsmitglieder als Partner des individuellen Arbeitsvertrages vertreten will. Vielmehr handelt er als Betriebspartner und als Gegenspieler des Arbeitgebers auf der Betriebsebene. Deshalb kann sich der Kläger nicht darauf berufen, der Betriebsrat habe bei Abschluß der Betriebsvereinbarung ihn, den Kläger, vertreten, so daß auf diese Weise eine Änderung des Arbeitsvertrages herbeigeführt worden wäre.

Mit Recht lehnt das Landesarbeitsgericht weiter die Annahme ab, daß die Einzelarbeitsverträge durch eine betriebliche Übung umgestaltet worden wären.



- 6 -

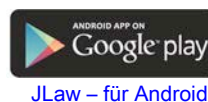
Zwar ist es bedenklich, hier zwischen der Zahlung einer Weihnachtsgratifikation und der Zahlung der sogenannten Prämie zu unterscheiden; denn in Wahrheit stellt die Zahlung der Weihnachtsgratifikation nichts anderes dar als die Einhaltung der Prämienvereinbarung, zumal die Weihnachtsgratifikation der Höhe nach so berechnet wurde, wie es die Betriebsvereinbarung hinsichtlich der sogenannten Prämie vorsah. Die Zahlung zu Weihnachten und die nach den vom Landesarbeitsgericht in bezug genommenen Beilagen vorgenommene Berechnung der Prämie für Januar 1962 lassen aber nicht den Schluß darauf zu, daß hier eine Änderung der Einzelarbeitsverträge durch betriebliche Übung eingetreten wäre. Denn die Beklagten haben diese Zahlung und diese Berechnung erkennbar nur mit Rücksicht auf die von ihnen für wirksam gehaltene Betriebsvereinbarung als kollektive Regelung vorgenommen. Sie wollten nicht Ansprüche aus dem Einzelarbeitsvertrag befriedigen, sondern ihrer Verpflichtung nachkommen, die sich aus der Betriebsvereinbarung ergab. Nicht anders hat der Betriebsrat diese Handlungsweise der Beklagten auffassen können und offensichtlich aufgefaßt. Das gleiche gilt von den einzelnen Belegschaftsmitgliedern, denen gegenüber eindeutig nur eine Verpflichtung der Beklagten aus der Betriebsvereinbarung erfüllt worden ist. Einer Änderung der Arbeitsverträge, insbesondere einer Änderungskündigung gegenüber den einzelnen Arbeitnehmern, bedurfte es deshalb nicht, um die Ansprüche aus der Betriebsvereinbarung zu Fall zu bringen.

2. Da auch eine tarifvertragliche Anspruchsgrundlage ausscheidet, könnte der Klageanspruch, wenn überhaupt, nur auf die Betriebsvereinbarung gestützt werden. Es fragt sich jedoch, ob deren Wirksamkeit an der Regelung

- 7 -



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



des § 56 Abs. 1 Eingangssatz und des § 59 BetrVG scheitert. Das hängt davon ab, ob eine "Prämie" der hier in Rede stehenden Art durch den für die Prozeßparteien verbindlichen Tarifvertrag geregelt oder ob in der hier infrage kommenden Branche eine Regelung dieser Materie tarifüblich ist.

Maßgeblich sind für die streitige Zeit die Vorschriften des Tarifvertrages für die Eisen-, Metall- und Elektro-Industrie im Lande Nordrhein-Westfalen, und zwar in der seit 1952 bestehenden Fassung. § 6 dieses Manteltarifvertrages ist durch den Abschluß der Tarifverträge vom 29. Dezember 1958 und vom 26. November 1960 nicht geändert worden, sondern ausdrücklich bis zu dem - noch nicht erfolgten - Abschluß eines neuen Lohnrahmenabkommens als in Kraft verbleibend bezeichnet worden. In § 6 des Tarifvertrages vom 12. Januar 1952 ist bestimmt, daß die Arbeit entweder im Zeitlohn oder im Leistungslohn zu vergüten ist. Als Leistungslohn kommen danach Akkordlohn oder Prämienlohn infrage. Zum Prämienlohn sagt der Tarifvertrag, daß sich die Prämie nach dem Erfolg richten müsse. Um eine solche Prämie handelt es sich hier aber nicht.

Der erkennende Senat hat bereits in der Entscheidung 1 ABR 10/63 vom 18. März 1964, die zum Abdruck bestimmt ist, ausgesprochen, daß die eigentlichen Prämien entweder Mengenleistungs- (Quantitäts-) Prämien oder Produktions- (Güte-, Qualitäts-) Prämien oder Ersparnis-Prämien sind. Bei diesen drei Arten von Prämien handelt es sich um Erfolgsprämien. Solche sind in der hier streitigen Betriebsvereinbarung nicht vorgesehen. Auch handelt es sich hier nicht um Erschwernis-Zulagen oder ähnliches. Vielmehr kann



- 8 -

man die betriebliche Regelung u. U. so auffassen, daß die Anwesenheit und die Pünktlichkeit belohnt werden sollen. Es handelt sich dann also um Prämien im weiteren Sinne, wie sie in ähnlicher Form in der Entscheidung des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts AP Nr. 16 zu § 2 ArbKrankG eine Rolle gespielt haben.

Solche Prämien werden weder im Tarifvertrag aus 1952 geregelt, noch ist ihre Regelung für die Eisen- und Metallindustrie in Nordrhein-Westfalen tarifüblich. Andererseits verbietet der Tarifvertrag aber auch nicht die Zahlung solcher Prämien und die Einigung der Betriebspartner über eine solche Zahlungspflicht des Arbeitgebers. Die Vorschriften des § 56 Abs. 1 Eingangssatz und des § 59 BetrVG stehen also der hier streitigen Betriebsvereinbarung dann nicht entgegen, wenn es sich um echte Anwesenheits- oder Pünktlichkeitsprämien handelt.

Ob das der Fall ist oder ob es sich um versteckte Zuschläge auf den Tariflohn handelt, lassen jedoch die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts nicht mit hinreichender Deutlichkeit erkennen. Auch die Betriebsvereinbarung selbst kann nach ihrem Wortlaut sowohl in der einen wie in der anderen Richtung ausgelegt werden. Sie ist widerspruchsvoll, wenn sie in dem mit "Prämienvereinbarung" überschriebenen Absatz einmal sagt, die Prämie werde für jede geleistete Arbeitsstunde gezahlt, während es später heißt, bei unentschuldigtem Fehlen entfalle für je einen Tag die Prämie für eine Woche. Hieraus ist nicht zu entnehmen, ob die Prämie nur gezahlt wird für jede Arbeitsstunde, die das einzelne Belegschaftsmitglied tatsächlich im Betrieb verbringt, oder auch für solche Arbeitsstunden, die es zwar versäumt, jedoch mit ausreichender Entschuldigung. Es

- 9 -



JLaw - Gesetze und Urteile
Kostenlos (mobile App)
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



ist die Auslegung denkbar, daß die Prämie auch gezahlt wird für diejenigen Stunden, die der Arbeitnehmer nach der tariflichen Regelung versäumen darf, ohne dadurch eine Lohneinbuße zu erleiden, beispielsweise die Fälle der Entbindung der Ehefrau oder des Todesfalles eines nahen Verwandten. Andererseits ist aber auch die Auslegung möglich, daß die Prämie nicht gezahlt wird für eine Arbeitsstunde, die der einzelne Arbeitnehmer versäumt, und zwar ohne Rücksicht auf den Grund dieser Versäumung. Schließlich ist nicht klar, ob auch ein nichtentschuldigtes Zuspätkommen oder ein nichtentschuldigtes vorzeitiges Verlassen des Arbeitsplatzes zum Verlust der Prämie führen soll. Auch insoweit ist aus dem Wortlaut der Vereinbarung allein nicht zu entnehmen, welche Regelung die Betriebspartner gewollt haben. Denn es ist auffällig, daß von der Entschuldigung nur beim Fehlen für einen Tag die Rede ist, nicht aber beim Zuspätkommen oder beim vorzeitigen Verlassen des Arbeitsplatzes. Möglich ist aber auch, daß die Prämie bei ausreichender Entschuldigung stets gezahlt werden sollte, und zwar auch in den vorerwähnten Fällen des Zuspätkommens und des vorzeitigen Verlassens des Arbeitsplatzes.

Kann aus dem Wortlaut der Betriebsvereinbarung allein also nicht geschlossen werden, welchen Willen die Betriebspartner bei Abschluß der Vereinbarung gehabt haben, so kann nur durch die tatsächliche Handhabung festgestellt werden, wie die Regelung der Betriebsvereinbarung aufzufassen war. Diese tatsächliche Handhabung kann nur durch eine Beweisaufnahme geklärt werden. Zwar wäre es, da es sich hier um die Auslegung von Rechtsnormen handelt, möglich, daß der



- 10 -

Senat selbst diese Aufklärung herbeiführte. Da jedoch auch aus anderen Gründen eine Zurückverweisung erforderlich ist, erschien es zweckmäßig, diese Aufklärung dem Berufungsgericht zu überlassen.

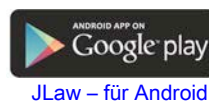
Die Frage, wie die Betriebsvereinbarung auszulegen ist, kann für die Frage der Begründetheit des Klageanspruchs von entscheidender Bedeutung sein. Denn wenn die sogenannte Prämie, wie sie in der Betriebsvereinbarung geregelt ist, nichts anderes wäre als ein bloßer Zuschlag zum tariflichen Lohn, so verstieße die Betriebsvereinbarung gegen § 59 BetrVG und wäre aus diesem Grunde unwirksam. Denn insbesondere die Zeitlöhne sind im Bereich der nordrhein-westfälischen Metallindustrie abschließend tariflich geregelt (BAG 5, 226 [228] = AP Nr. 1 zu § 59 BetrVG). Beim Kläger handelt es sich um einen Zeitlöhner. Für ihn darf gegenüber der tariflichen Regelung nach § 59 BetrVG auch keine günstigere Regelung durch Betriebsvereinbarung getroffen werden. Es handelt sich hierbei also um eine den Prozeß möglicherweise entscheidende Frage, da als einzig mögliche Anspruchsgrundlage die Betriebsvereinbarung verbleibt, wie oben bereits ausgeführt ist. Erweist sie sich aus irgendeinem Grunde als unwirksam, so muß der Anspruch des Klägers scheitern.

Um eine bloße und damit gegen § 59 BetrVG verstoßende Zulage zu dem tariflichen Lohn würde es sich dann handeln, wenn die sogenannte Prämie von 0,15 DM je Arbeitsstunde bezahlt würde nicht etwa für eine besondere Leistung oder ein besonderes Verhalten des Arbeitnehmers, sondern lediglich für die Erfüllung der Pflichten, die ihm schon durch den Arbeitsvertrag vorgeschrieben sind. Zu diesen Pflichten gehört auch die Anwesenheit des Arbeitnehmers im Betrieb vom

- 11 -



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



Beginn bis zum Ende der täglichen Arbeitszeit. Schon kraft seines Arbeitsvertrages muß er also pünktlich beim Arbeitsbeginn im Betrieb sein, und er darf diesen kraft desselben Vertrages nicht vor Ende der Arbeitszeit verlassen. Wird die Prämie nach der Betriebsvereinbarung also in jedem Falle bezahlt, in dem der Arbeitnehmer nichts anderes tut, als seine arbeitsvertraglichen Pflichten zu erfüllen, so handelt es sich in Wahrheit um eine Lohnzulage. Wenn ihm dann ein gewisser Betrag der Prämie einbehalten wird für den Fall, daß er ohne Entschuldigungsgründe für seine Unpünktlichkeit oder für das zu frühe Verlassen der Arbeitsstätte oder für das Fernbleiben von der Arbeit überhaupt gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstößt, so ist das nichts anderes als eine durch Betriebsvereinbarung vereinbarte Vertragsstrafe (Betriebsbuße). Diese ändert aber nichts daran, daß der eigentlichen Zulage lediglich der Charakter eines übertariflichen Lohnbestandteils zukommt, was nach den obigen Ausführungen unzulässig wäre.

Ist es dagegen so, daß die Prämie auch dann gekürzt wird, wenn der einzelne Arbeitnehmer zu spät zur Arbeit kommt oder diese zu früh verläßt, hierfür aber einen Entschuldigungsgrund hat, und daß auch bei entschuldigtem Fernbleiben von der Arbeit (Urlaub, Krankheit oder ähnliches) die Prämie gekürzt bzw. für die Stunden der Betriebsabwesenheit nicht gezahlt wird, so handelt es sich um eine Anwesenheits- und Pünktlichkeitsprämie im Sinne der o. g. Entscheidung des Zweiten Senat sowie der Entscheidung des erkennenden Senats AP Nr. 4 zu § 57 BetrVG (Treueprämie); vgl. auch BAG AP Nr. 28 zu



- 12 -

Art. 12 GG und BAG AP Nr. 1 zu § 56 BetrVG Entlohnung. Eine Vereinbarung hierüber kann betrieblich getroffen werden, so daß unter diesen Umständen die Betriebsvereinbarung geeignet wäre, eine Grundlage für den Klageanspruch abzugeben.

In diesem Falle käme es darauf an, ob die Betriebsvereinbarung wirksam geblieben ist oder nicht. Im anderen Falle, wenn die Prämienvereinbarung von vornherein unwirksam war, muß die Klage ohne weiteres abgewiesen werden.

3. Nun enthält die Betriebsvereinbarung jedoch nicht nur die Regelung über die sogenannten Prämien. Sie befaßt sich vielmehr auch mit der Festsetzung der Akkorde sowie mit der Entlohnung der Zeitlöhner und darunter insbesondere der Fensterformer. Es kann dahingestellt bleiben, ob die Betriebsvereinbarung, soweit sie sich mit der Akkordregelung befaßt, lediglich eine Ausführung des Tarifvertrages im Sinne von § 56 Abs. 1 g BetrVG darstellt. In jedem Fall verstößt die Betriebsvereinbarung insoweit gegen § 56 Abs. 1 Eingangssatz und § 59 BetrVG, als sie für die Zeitlöhner Löhne festsetzt, die, was unter den Parteien nicht streitig ist, die Tariflöhne übersteigen. Denn in einer Betriebsvereinbarung dürfen übertarifliche Löhne nicht vereinbart werden.

Es liegt also u. U. der Fall vor, daß ein Teil der Betriebsvereinbarung wirksam, ein anderer Teil unwirksam ist. Gleichwohl kann hieraus die Unwirksamkeit der Prämienvereinbarung noch nicht entnommen werden. Denn die Beklagten haben auf Blatt 30 der Vorinstanzakten selbst vorgetragen, sie hätten die Prämienzahlung mit dem Betriebsrat auch dann vereinbart, wenn die Betriebspartner gewußt hätten,

- 13 -



daß die Betriebsvereinbarung in anderen Punkten unwirksam war und gegen § 59 BetrVG verstieß. Dem hat, wie das Landesarbeitsgericht ausdrücklich betont, der Kläger nicht widersprochen. Auch in der Revisionsinstanz hat sich der Kläger hiergegen nicht gewandt. Selbst bei einer Annahme der Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung im übrigen kann die Prämienregelung sonach wirksam sein.

Hiernach kann der Anspruch nicht an § 139 BGB scheitern. Es kann auch dahingestellt bleiben, ob der Ansicht von Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, Seite 370, zu folgen ist, daß § 139 BGB auf Betriebsvereinbarungen nicht anwendbar sei. Denn aus den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ergibt sich mit ausreichender Deutlichkeit, daß hier die Prämienvereinbarung ein eigenens Schicksal haben und losgelöst sein sollte von der Frage der Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung im übrigen.

II. Für den Fall, daß die vom Landesarbeitsgericht zur Frage der Wirksamkeit der Prämienvereinbarung nach den vorstehenden Ausführungen zu treffenden Feststellungen die Wirksamkeit der Prämienvereinbarung ergeben, wird das Landesarbeitsgericht erneut prüfen müssen, ob die Betriebsvereinbarung vor oder zu Beginn des Anspruchszeitraums (1. Februar 1962) außer Kraft getreten ist. Als Beendigungsgründe kämen Anfechtung, Kündigung, Wegfall der Geschäftsgrundlage und Aufsaugung durch die Tariflohnerhöhung vom 1. Februar 1962 infrage.

1. Bereits die bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts lassen erkennen, daß sich die Beklagten auf den Gesichtspunkt der Anfechtung nicht berufen können. Es kann dahingestellt bleiben, ob



- 14 -

bei der Betriebsvereinbarung eine Anfechtung überhaupt zulässig ist oder nicht (vgl. dazu BAG AP Nr. 1 zu § 615 BGB Kurzarbeit; Neumann-Duesberg aaO; Erdmann, BetrVG, 2. Aufl., § 52 Anm. 14; Dietz, BetrVG, 3. Aufl., § 52 Anm. 26; Galperin-Siebert, BetrVG, 4. Aufl., § 52 Anm. 61; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, 6. Aufl., § 52 Anm. 37; Maus, Handbuch VIII BetrVG, § 52 Anm. 27; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6. Aufl., Band II Seite 791). Auch bedarf es keiner Entscheidung, ob eine Anfechtung daran scheitern müßte, daß hier kein Kalkulationsirrtum, sondern lediglich ein Motivirrtum infrage kommt. Denn da irgendwelche Anhaltspunkte für eine Anfechtung wegen arglistiger Täuschung nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ausscheiden, käme nur eine Irrtumsanfechtung infrage. Diese aber wäre, wenn überhaupt, so doch verspätet erklärt worden (§ 121 BGB), so daß die Beklagten damit nicht mehr gehört werden könnten.

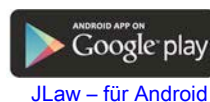
Außerdem haben sie durch die Zahlung der sogenannten Weihnachtsgratifikation, die an sich nichts anderes als die Erfüllung der Betriebsvereinbarung hinsichtlich der sogenannten Prämien war, die Verpflichtung zu dieser Zahlung anerkannt, die Vereinbarung also insoweit nachträglich bestätigt (§ 144 BGB). Da es nach Abs. 2 aaO für eine solche Bestätigung keiner besonderen Form bedarf, müßte auch hieran eine etwaige Anfechtung scheitern.

2. Hinsichtlich einer an sich möglichen (BAG [Großer Senat] 3, 1 [5] = AP Nr. 1 zu § 57 BetrVG; BAG 4, 6 [10] = AP Nr. 1 zu § 16 AOGÖ; BAG 4, 232 [238] = AP Nr. 1 zu § 52 BetrVG; BAG 6, 127 [133] = AP Nr. 12 zu § 9 TVG; BAG 13, 156 [159] = AP Nr. 2 zu § 52 BetrVG)

- 15 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Kündigung der Betriebsvereinbarung ist zu beachten, daß diese auf eine bestimmte Zeitdauer abgeschlossen war, so daß also vor Beendigung der Laufzeit von zwölf Monaten nur eine außerordentliche Kündigung zulässig war. Daß sich die Vereinbarung dieser Laufzeit auch auf die Prämienvereinbarung bezieht, ergibt sich eindeutig aus dem Wortlaut der Betriebsvereinbarung, wird jetzt auch von den Beklagten nicht mehr in Abrede gestellt.

Zwar kann auch, ebenso wie eine außerordentliche Kündigung trotz Vereinbarung einer Kündigungsfrist möglich ist, eine befristete Betriebsvereinbarung außerordentlich gekündigt werden. In solchen Fällen sind jedoch an den Kündigungsgrund strenge Anforderungen zu stellen (BAG 4, 232 [238 f] = AP Nr. 1 zu § 52 BetrVG). Vor allem bedarf es zu einer wirksamen Kündigung einer eindeutigen Erklärung.

a) Es ist schon zweifelhaft, ob hier eine solche Erklärung angenommen werden kann. Mit Recht weist die Revision darauf hin, daß die Auslegung des Landesarbeitsgerichts unter dem Gesichtspunkt der §§ 133, 157 BGB, § 286 ZPO keinen Bestand haben kann. Denn wie stets bei der Auslegung einer Willenserklärung, so sind auch bei derjenigen einer Kündigung die gesamten Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen. Das hat das Landesarbeitsgericht unterlassen.

Das Landesarbeitsgericht stellt zwar zu der hier in Rede stehenden Äußerung der Beklagten zu 1) vom 1. Februar 1962 fest, diese habe in Anwesenheit von Vertretern der Tarifvertragsparteien wie auch des Vorsitzenden des Betriebsrats erklärt, sie könne die Prämie nicht mehr bezahlen. Unstreitig haben aber



- 16 -

die Beklagten diese Erklärung schon häufig abgegeben, ohne daß das Landesarbeitsgericht daraus den Schluß gezogen hätte, es habe sich schon früher um wirksame Kündigungen gehandelt. So haben sich die Beklagten selbst auf Bl. 29 der Vorinstanzakten - der gesamte Akteninhalt ist vom Landesarbeitsgericht in Bezug genommen worden und deshalb vom Senat zu verwerten - dahin geäußert, daß schon früher gleichlautende Weigerungen erfolgt seien. Sie haben vorgetragen, sie hätten nach der ersten Weigerung, die Prämie weiter zu bezahlen, diese gleichwohl weiter gewährt. Sie wollen "immer wieder" gesagt haben, sie könnten nicht weiter bezahlen. Aus den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ergibt sich nicht, daß am 1. Februar 1962 etwas anderes, insbesondere etwas weitergehendes erklärt worden ist, als in den Monaten seit Oktober 1961 nach der eigenen Darstellung der Beklagten "immer wieder" gesagt worden ist. Das Landesarbeitsgericht hat das, wie die Revision mit Recht ausführt, bei der Auslegung der Erklärung vom 1. Februar 1962 nicht berücksichtigt und damit gegen das Gesetz verstoßen. Es hat auch nicht berücksichtigt, daß nicht jede Weigerung eines Schuldners, seine Verpflichtungen zu erfüllen, schon eine Kündigung enthält. Das gilt insbesondere dann, wenn die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung vertraglich ausgeschlossen ist, wie es hier der Fall war.

Das Landesarbeitsgericht wird deshalb erforderlichenfalls erneut prüfen müssen, ob besondere Umstände vorlagen, aus denen hervorgeht, daß es sich bei der Erklärung der Beklagten vom 1. Februar 1962 um etwas anderes und etwas mehr gehandelt hat als bei den "immer wieder" vorgebrachten Erklärungen in den

- 17 -



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

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

Vormonaten seit Oktober 1961. Zwar ist es richtig, daß eine Kündigung nicht nur dann vorliegt, wenn das Wort "kündigen" gebraucht wird. Bei den besonderen Umständen des Falles bedurfte es jedoch entgegen der Auffassung des angefochtenen Urteils einer näheren Darlegung, warum der Vorsitzende des Betriebsrats aus der Erklärung der Beklagten zu 1) vom 1. Februar 1962 im Gegensatz zu den früheren, offenbar gleichlautenden Erklärungen nunmehr entnehmen konnte und mußte, daß eine Kündigung gewollt war.

b) Stellt das Landesarbeitsgericht, die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung im Hinblick auf § 59 BetrVG immer vorausgesetzt, das Vorliegen einer ausreichend deutlichen Kündigungserklärung vom 1. Februar 1962 fest, so muß es sich näher, als das bisher geschehen ist, mit der Frage des wichtigen Grundes befassen. Dagegen bestehen aus dem Gesichtspunkt daß Betriebsvereinbarungen grundsätzlich nicht nur zu einem Teil gekündigt werden können, im Streitfall keine Bedenken.

Es ist oben im Zusammenhang mit § 139 BGB schon ausgeführt worden, daß die Prämienvereinbarung ein eigenes Schicksal haben sollte und daß sich die Betriebspartner darüber einig waren, sie solle auch dann Gültigkeit behalten, wenn die Betriebsvereinbarung im übrigen unwirksam war und die Betriebspartner das bei ihrem Abschluß erkannt hätten. Zwar sind grundsätzlich keine Teilkündigungen von Betriebsvereinbarungen möglich (BAG 4, 6 [11] = AP Nr. 1 zu § 16 AOGÖ; BAG 7, 340 [345] = AP Nr. 1 zu § 4 TVG Günstigkeitsprinzip). Etwas anderes gilt aber, wenn die Möglichkeit einer solchen Teilkündigung ausdrücklich vereinbart ist oder wenn die gesamten



- 18 -

Umstände des Falles die Annahme rechtfertigen, daß die Partner der Betriebsvereinbarung eine teilweise Kündigung zulassen wollten. Letzteres muß hier angenommen werden, da nach dem vom Landesarbeitsgericht im Streitfall rechtsbedenkenfrei festgestellten Willen der Betriebspartner der die Prämienregelung betreffende Teil der Betriebsvereinbarung ein selbständiges Schicksal haben sollte. Darin steckt zugleich die stillschweigende Vereinbarung, insoweit eine Teilkündigung zuzulassen. Deshalb bedarf es nicht der Prüfung, ob alle anderen Teile der Betriebsvereinbarung bis auf die Prämienregelung tatsächlich wegen Verstoßes gegen § 59 BetrVG unwirksam waren oder ob das beispielsweise hinsichtlich der Akkordfestsetzungen nicht der Fall war.

c) Ob ein wichtiger Grund zu einer Kündigung vorliegt, kann seitens des Revisionsgerichts nur beurteilt werden, wenn sämtliche Umstände des Falles festgestellt sind und berücksichtigt werden können. Es ist also eine umfassende Würdigung notwendig, an der es, wie der Revision ebenfalls zuzugeben ist, das Landesarbeitsgericht hat fehlen lassen. So berücksichtigt es nicht, daß die Prämienzusage ein Äquivalent dafür war, daß, was unstreitig ist, der Betriebsrat für die Belegschaft auf die Zahlung der bisher gewährten Weihnachtsgratifikation verzichtete. Das Landesarbeitsgericht stellt nicht fest, ob auf diese Weihnachtsgratifikation ein Rechtsanspruch bestand, insbesondere nicht, in welcher Höhe sie in den früheren Jahren ausbezahlt wurde. Es ist daher möglich, daß sie die Zahlung zu Weihnachten 1961, die sich nach der Prämienvereinbarung richtete, erheblich überstieg. Umso höhere Anforderungen müßten dann an das Vorliegen eines wichtigen Grundes gestellt werden.

- 19 -



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



- 19 -

Das Landesarbeitsgericht stellt ferner nicht im einzelnen die wirtschaftliche Lage der Beklagten im Februar 1962 fest, insbesondere was die Produktions- und Umsatzzahlen einerseits, die Lohnsumme und Belegschaftsstärke andererseits betrifft. Aus seinen Feststellungen ist nicht zu entnehmen, aus welchem Grunde es zu den Schwierigkeiten im Betrieb gekommen ist, weiter nicht, welche außerbetrieblichen Mittel den Beklagten zur Verfügung standen, um ihre Verpflichtungen gegenüber der Arbeiterschaft zu erfüllen. Wie sich aus § 61 Nr. 1 der Konkursordnung ergibt, gewährt der Gesetzgeber den Ansprüchen der Arbeitnehmer ein Vorrecht. Es genügt also nicht, einen wichtigen Grund deshalb anzunehmen, weil die Beklagten befürchteten, sie könnten andernfalls die Konkursgläubiger nicht voll befriedigen. Denn die Konkursgläubiger haben im allgemeinen nicht das Vorrecht, das für Lohnforderungen besteht. Jedenfalls kann sich der Arbeitgeber nicht ohne weiteres mit dem Hinweis auf finanzielle Schwierigkeiten seiner Verpflichtung entäußern, die den Arbeitnehmern bindend zugesagten Löhne zu bezahlen, selbst wenn diese über den tariflichen Löhnen liegen.

Es kommt hinzu, daß die Beklagten nach ihrem eigenen Vortrag schon im Oktober 1961 erkannt haben wollen, daß das Ziel der Betriebsvereinbarung, die Lohnsumme zu senken, nicht erreicht worden war. Gleichwohl haben sie die Prämien nicht nur bis Dezember 1961 weiterbezahlt, sondern auch noch für Januar 1962 berechnet. Auch das spricht gegen das Vorliegen eines so wichtigen Grundes zur Kündigung, daß demgegenüber die Befristung der Betriebsvereinbarung zurücktreten müßte. Denn wenn ein so wichtiger Grund

- 20 -

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 20 -

vorliegt, so spricht der erste Anschein dafür, daß nicht monatelang mit dem Ausspruch der Kündigung gewartet wird, wie das vom Landesarbeitsgericht angenommen worden ist.

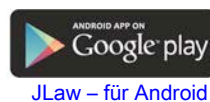
Auf der anderen Seite wird das Landesarbeitsgericht bei der erneuten Verhandlung berücksichtigen müssen, daß ab 1. Februar 1962 eine Tariflohnerhöhung eingetreten ist. Hierdurch entstanden den Beklagten möglicherweise zusätzliche Belastungen. Es ist aus dem Wortlaut der Betriebsvereinbarung nicht ohne weiteres festzustellen, somit vom Landesarbeitsgericht nötigenfalls noch näher aufzuklären, welche Bedeutung der Satz der Betriebsvereinbarung "Die jeweiligen Lohnerhöhungen werden prozentual dem Geldfaktor zugeschlagen" haben sollte, ob er sich insbesondere auch auf tarifliche Lohnerhöhungen beziehen sollte. Auch diese Frage kann für das Vorliegen eines ausreichend wichtigen Grundes von Bedeutung sein.

3. Scheidet eine wirksame Kündigung aus, so bleibt gleichwohl noch der Wegfall der Geschäftsgrundlage zu prüfen. Denn unter diesem auf § 242 BGB beruhenden und deshalb auf dem gesamten Rechtsgebiet anwendbaren Gesichtspunkt könnten die Beklagten möglicherweise zwar nicht zur völligen Streichung, wohl aber zur Herabsetzung der Prämie berechtigt gewesen sein. Insoweit spielt all das eine Rolle, was vorstehend zum wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung gesagt worden ist. Allerdings wird berücksichtigt werden müssen, daß, wenn die gesamten noch festzustellenden Umstände nicht für eine außerordentliche Kündigung ausreichen, in ihnen auch nicht der Wegfall der Geschäftsgrundlage mit der Wirkung einer völligen Befreiung der Beklagten von ihrer Verpflichtung zur

- 21 -



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



- 21 -

zur Zahlung der Prämie gesehen werden kann. Die Möglichkeit einer Herabsetzung bleibt jedoch bestehen (zum Wegfall der Geschäftsgrundlage vgl. auch das zum Abdruck bestimmte Urteil des Fünften Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 5. März 1964, 5 AZR 172/63 [Betrieb 64, 737]).

4. Scheidet auch diese Möglichkeit aus, so wird das Landesarbeitsgericht schließlich noch prüfen müssen, ob nicht durch die tarifliche Neuregelung vom 1. Februar 1962 eine Aufsaugung der Prämie in Betracht kommt. Auch hierfür bedarf es der Auslegung der Bestimmung in der Betriebsvereinbarung, daß die jeweiligen Lohnerhöhungen prozentual dem Geldfaktor zugeschlagen werden. Die für diese Auslegung erforderlichen Feststellungen zu treffen, hat der Senat aus Zweckmäßigkeitsgründen ebenfalls dem Landesarbeitsgericht überlassen.

III. Ergibt sich aufgrund der erneuten Verhandlung vor dem Berufungsgericht, daß die Betriebsvereinbarung weder gegen § 59 BetrVG verstoßen hat noch in ihrer Wirksamkeit durch spätere Ereignisse beeinflusst worden ist, so muß der Klage stattgegeben werden. Denn die Betriebsvereinbarung besagt nicht, daß die Prämie nur dem zusteht, der den Eintritt der Fälligkeitsdaten im Betrieb der Beklagten erlebt, sondern sie gewährt die Prämien dem, der für eine bestimmte Anzahl von Stunden seine Arbeitsleistung erbringt. Auch kommt es nicht, wie das das Arbeitsgericht angenommen hatte, auf die Einhaltung der Klagefrist des § 3 KSchG an. Diese Vorschrift bezieht sich nämlich ausschließlich auf die Kündigung der Arbeitsverhältnisse. Um eine solche geht es hier aber nicht, sondern um die Kündigung einer Betriebsvereinbarung.

gez. Dr. Schröder Dr. Gröninger Wichmann

Dr. Reinecke Hüsing



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)