

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

Gesetz: BetrVG §§ 50, 52, 56

Leitsätze:

- 1) Betriebsvereinbarungen, deren Geltung sich ihrem Inhalt nach auf eine gewisse Dauer erstrecken soll, können – vorbehaltlich entgegenstehender Bestimmungen in der Betriebsvereinbarung selbst – grundsätzlich jederzeit gekündigt werden. Allerdings darf die Kündigung nicht rechtsmißbräuchlich sein, beispielsweise nicht zur Unzeit erfolgen.
- 2) Handelt es sich um Betriebsvereinbarungen über Fragen, die dem obligatorischen Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterliegen (§ 56 Abs. 1 BetrVG), so tritt eine Bindung der Betriebspartner an die Vorschriften der gekündigten Betriebsvereinbarung über den Kündigungszeitpunkt hinaus jedenfalls dann nicht ein, wenn es sich um eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grunde handelt.

Aktenzeichen: 1 AZR 344/60

Urteil des BAG vom 22. Juni 1962

LAG Niedersachsen



1 AZR 344/60

3 Sa 149/60 (V) Niedersachsen

Verkündet

am 22. Juni 1962

gez Henkelmann,

Regierungsassistentin

als Urkundsbeamter

der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 1. Juni 1962 durch den Präsidenten Professor Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Reinecke und Hirschmann für Recht erkannt:

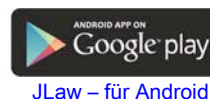
Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 9. Juni 1960, 3 Sa 149/60 (V), wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



T a t b e s t a n d :

Der Kläger war in einer Zementfabrik der Beklagten als Arbeiter beschäftigt. In den Betrieben der Beklagten galt die zwischen der Beklagten und ihrem Betriebsrat abgeschlossene Betriebsvereinbarung, die am 1. März 1953 in Kraft getreten war. Diese Betriebsvereinbarung enthielt neben den allgemeinen Bestimmungen Regelungen über Arbeitszeit, Entlohnung für an Wochenfeiertagen ausgefallene Arbeitszeit, Arbeitsentgelt, Wechsel des Arbeitsplatzes, Arbeitsausfall und Arbeitsversäumnis, Krankengeldzuschuß, Urlaub, Einstellungen, Entlassungen, Verfallfristen, Dienstzeit und Unterbrechung, betriebliche Sonderleistungen verschiedener Art, Leistungen aus der Versorgungskasse, Verfallfristen und Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung sowie Außerkrafttreten einer Arbeitsordnung vom 1. Januar 1947. In den Vorschriften über "Betriebliche Sonderleistungen verschiedener Art" (Abschnitt XVI) hieß es unter Ziff. 1, Leistungszulagen:

"Im Hinblick darauf, daß sowohl Werksleitung als auch die Belegschaft ein gemeinsames Interesse daran haben müssen, den anfallenden Bedarf an Zement durch Produktionssteigerung zu decken, soll die über der Normalleistung liegende Mehrleistung durch eine Prämienzahlung ihre Anerkennung finden.

Leistungsgrundlage bildet die im Werk erzeugte Klinkermenge. Über die Berechnungsart der Prämie und über alle sonstigen Einzelheiten werden besondere Vereinbarungen getroffen.

Anteil an der Prämie haben diejenigen Betriebsangehörigen, die unmittelbar an der Produktion beteiligt sind. Das gilt auch für Betriebshandwerker, Labor- und Bürobelegschaft.

Nicht beteiligt an dieser Prämienzahlung sind die Belegschaftsmitglieder derjenigen Betriebsabteilungen, die durch Sonderabmachungen in anderer Berechnungsform Prämien erhalten, wie z. B. Steinbruchbetrieb und Packerei. Bei unvorhergesehenen Vorkommnissen, die einen Produktionsausfall bedingen, wie höhere Gewalt, Strom- und Brennstoffmangel, sonstige Betriebsstörungen, Absatzmangel u. a.



mehr, besteht kein Anspruch auf Prämienzahlung".

Die mit "Jahressonderzahlung" überschriebene Ziff. 6 aaO lautete:

"Die Belegschaften aller Werke der N. P. AG und der mit ihr durch Gemeinschaftsvertrag verbundenen Unternehmen sollen beim Jahresabschluß als Sonderlohnzahlung den Betrag erhalten, der an die Aktionäre über eine Verzinsung von 3% des Kapitals hinaus abgeführt wird.

Der Betrag wird an Belegschaftsmitglieder entsprechend den im Kalenderjahr im Einzelfall geleisteten Normalarbeitsstunden ausgezahlt. Zu den Normalarbeitsstunden zählen in diesem Falle auch tariflicher Urlaub, ärztlich bescheinigte Krankheit und die Zeit von Wochenfeiertagen, an denen aufgrund gesetzlicher Bestimmungen Lohnausfall gezahlt wird.

Dauert eine Erkrankung über zwei Monate hinaus, so wird diese Zeit der Erkrankung nicht zu den Normalarbeitsstunden gerechnet. Die im Berechnungszeitraum neu eingetretenen Betriebsangehörigen haben an der Sonderlohnzahlung entsprechend ihren geleisteten Normalarbeitsstunden Anteil.

Wer im Berechnungszeitraum, vom 1.1. bis 31.12. des Jahres, auf eigenen Wunsch ausgeschieden ist oder durch sein Verhalten Anlaß zur Entlassung gegeben hat, ist von der Sonderlohnzahlung ausgeschlossen.

In Fällen des Ausscheidens während der Berechnungszeit aus Gründen, die der Ausscheidende nicht zu vertreten hat, auch im Falle der Pensionierung, wird der Anteil der Zahlung nach den im letzten Jahr der Betriebszugehörigkeit geleisteten Normalarbeitsstunden berechnet. Für die in dieser Zeit Verstorbenen steht der Witwe der Leistungsanteil zu.

Lehrlinge nehmen nicht an der Sonder-Lohnzahlung teil".

Mit Schreiben vom 29. Juni 1957 kündigte die Beklagte diese Betriebsvereinbarung fristlos. Der Kläger hielt diese Kündigung für unwirksam und vertrat die Auffassung, daß ihm die im Abschnitt XVI Ziff. 1 und 6 der Betriebsvereinbarung genannten Vergünstigungen nach wie vor zuständen. Er hat daher Klage erhoben mit dem Antrag, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.500,-- DM zu zahlen. Von diesem Betrag entfallen 750,-- DM als verlangte Jah-

- 4 -

ressonderzahlung auf das Jahr 1958 und die weiteren 750,-- DM als begehrte Leistungszulage auf die Monate Januar bis Oktober 1959.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hält die Kündigung der Betriebsvereinbarung für rechts- wirksam und deshalb die Rechtsgrundlage für die gel- tend gemachten Ansprüche für fortgefallen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurück- gewiesen und die Revision zugelassen. Mit dieser ver- folgt der Kläger das Ziel seiner Klage weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

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

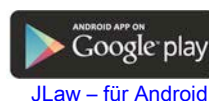
I Die Revision meint, die Kündigung der Betriebsver- einbarung sei schon deshalb unwirksam, weil sie nicht von allen Kontrahenten auf Arbeitgeberseite ausgegangen und nicht allen Kontrahenten auf Arbeitnehmerseite zu- gegangen sei. Dieser Vortrag der Revisionsbegründung ist neu. In den Vorinstanzen hat der Kläger Bedenken dieser Art nicht erhoben. Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben sich mit der Frage, von wem die Betriebsvereinbarung auf Arbeitgeber- und auf Arbeit- nehmerseite abgeschlossen war, nicht befaßt. Da bis zur Entscheidung in der Berufungsinstanz zwischen den Par- teien kein Streit über den ordnungsgemäßen Zugang der Kündigungserklärung herrschte, ist das Landesarbeitsge- richt (Seite 5f der Urteilsausfertigung) ohne weiteres davon ausgegangen, daß hinsichtlich ihres Zugangs keine Bedenken bestehen.

Entgegen der Ansicht der Revision kann hierin ein Verstoß des angefochtenen Urteils gegen Vorschriften des formellen oder materiellen Rechts nicht gesehen wer- den. Indem der Kläger bisher insoweit selbst keine Be- denken geäußert hatte, hatte er den ordnungsmäßigen Zu-

- 5 -

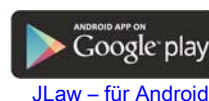


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



gang der Kündigungserklärung außer Streit gestellt. Zwar handelte es sich dabei nicht nur um Tatsachen, sondern auch um Rechtsfragen. Ein "Geständnis" i. S. des § 288 Abs. 1 ZPO lag somit nicht vor, und auch die unmittelbare Anwendbarkeit des § 138 Abs. 3 ZPO über die Folgen des Nichtbestreitens scheidet aus, da hier ebenfalls von "Tatsachen" die Rede ist. Gleichwohl sind die Parteien des von der Verhandlungsmaxime beherrschten Zivilprozesses in der Lage, durch die Art ihrer Einlassung gewisse Fragenkomplexe, auch wenn diese nicht nur auf tatsächlichem Gebiet liegen, aus dem vom Gericht zu entscheidenden Fragenkreis auszuklammern. In solchen Fällen besteht für das Gericht keine Pflicht, hinsichtlich dieser Punkte weitere Prüfungen vorzunehmen.

Im Streitfall kommt aber noch folgendes hinzu: Das angefochtene Urteil nimmt auf die Schriftsätze Bezug. Diese Bezugnahme deckt auch die mit diesen überreichten Schriftstücke. Aus dem Schreiben vom 29. Juni 1957, Bl. 22 der Vorinstanzakten, folgt, daß die Kündigung von beiden Gesellschaften ausgegangen ist und an die Betriebsräte der Beklagten und aller angeschlossenen Unternehmen gerichtet war. Unter dem 18. Juli 1957, Bl. 31 der Vorakten, bestätigt der Betriebsrat den Zugang der Kündigung "an alle Betriebsratsvorsitzenden unserer Werke". Angesichts dieser ihrem Wortlaut nach unstreitigen Schreiben und der Tatsache, daß der Kläger früher insoweit keinerlei Bedenken vorgetragen hatte, war das Landesarbeitsgericht mit Rücksicht auf die Verhandlungs- (Beibringungs-) maxime nicht verpflichtet, von sich aus weitere Erörterungen hinsichtlich des Zugangs der Kündigung anzustellen. Demgegenüber sind die erstmals in dritter Instanz erhobenen Bedenken des Klägers gegen den ordnungsmäßigen Zugang der Kündigung unbeachtlich. Es bedurfte deshalb nicht der Prüfung der



Frage, ob es überhaupt notwendig war, daß die Kündigung von allen Kontrahenten auf der einen Seite ausgehen und allen Kontrahenten der anderen Seite zugehen mußte.

II. 1) Auch der Ansicht der Revision, die Betriebsvereinbarung, auf die der Kläger seine Ansprüche stützt, sei unkündbar, kann nicht zugestimmt werden.

Die Ansichten zu der Frage, inwieweit Betriebsvereinbarungen gekündigt werden können, sind geteilt. Während Neumann-Duesberg, RdA 58, 371ff, sich für einen weitgehenden Ausschluß der Kündigungsmöglichkeit ausspricht, wollen Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6. Aufl., Band II S. 792f eine Kündigung in aller Regel zulassen. Letztere Auffassung wird auch geteilt in den Entscheidungen des Senats BAG 3,1 = AP Nr. 1 zu § 57 BetrVG; BAG 4, 232 = AP Nr. 1 zu § 52 BetrVG; BAG 6,127 = AP Nr. 12 zu § 9 TVG sowie AP Nr. 3 zu § 56 BetrVG. In der neueren Literatur vertreten Fitting-Kraegeloh, BetrVG, 5. Aufl., § 52 Anm. 42, Galperin-Siebert, BetrVG, 3. Aufl., § 52 Anm. 66f (mit Einschränkungen) und Dietz, BetrVG, 3. Aufl., § 52 Anm. 27f dieselbe Auffassung wie das Bundesarbeitsgericht. Dagegen hält Neumann-Duesberg in seinem "Betriebsverfassungsrecht" S. 383ff an seiner früheren Ansicht fest. Ihm ist zuzugeben, daß Betriebsvereinbarungen denkbar sind, die schon ihrem Inhalt nach eine ordentliche Kündigung ausschließen. So wäre es unzulässig, eine beispielsweise am 20. Dezember eines Jahres abgeschlossene Betriebsvereinbarung über die Arbeitszeit am 24. Dezember am 22. Dezember zu kündigen. Insofern ist Neumann-Duesbergs Ansicht über die Unkündbarkeit von Nichtdauerrechtsverhältnissen zu folgen.

Handelt es sich jedoch um eine Betriebsvereinbarung, deren Geltung ihrem Inhalt nach sich auf eine gewisse Dauer erstrecken soll, so ist grundsätzlich an der in den oben angeführten Entscheidungen vom Senat vertretenen Auffassung festzuhalten, nach der - vom Vorliegen entgegenstehender Abreden in der Betriebsvereinbarung selbst und von Fällen mißbräuchlicher Ausübung des Kün-



digungsrechts (z. B. Kündigung zur Unzeit) abgesehen - eine jederzeitige Kündigung möglich ist. Das gilt jedenfalls für solche Betriebsvereinbarungen, die außerhalb des Rahmens des § 56 Abs. 1 BetrVG abgeschlossen werden, also nicht Gegenstände des notwendigen Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats betreffen.

Dahingestellt bleiben kann jedoch im Streitfall, ob bei einer notwendigen Betriebsvereinbarung, die selbst keine Vorschriften über ihre Kündbarkeit enthält, eine ordentliche Kündigung generell zulässig ist. Es braucht weiter nicht geprüft zu werden, welche Wirkung eine solche ordentliche Kündigung im Falle ihrer Zulässigkeit haben würde, insbesondere ob etwa zunächst nach ihrem Ausspruch bis zur Neuregelung der bisher in der Betriebsvereinbarung geregelten Fragen alle Beteiligten weiter an die in der Betriebsvereinbarung selbst enthalten gewesene Regelung gebunden sind. Eine solche Bindung tritt dann jedenfalls nicht ein, wenn es sich um eine auch bei notwendigen Betriebsvereinbarungen jederzeit mögliche außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grunde handelt. In einem solchen Fall gilt der allgemeine Rechtsgrundsatz, daß Dauerrechtsverhältnisse - zu ihnen gehört eine solche Betriebsvereinbarung - aus wichtigem Grunde kündbar sind. Im Falle einer solchen außerordentlichen Kündigung ist es nicht zumutbar, die Beteiligten oder einen von ihnen am bisherigen Rechtsverhältnis festzuhalten, und zwar auch nicht so lange, bis eine neue Regelung gefunden ist. Es besteht also in einem solchen Falle keine Nachwirkung der gekündigten Betriebsvereinbarung, wie das Bundesarbeitsgericht, insbesondere sein großer Senat (Beschuß vom 16. März 1956, BAG 3, 1 [57]), bereits entschieden hat.

Zum selben Ergebnis führt für den Streitfall auch § 5 Abs. 9 des Manteltarifvertrages für die Zementindustrie vom 6. Oktober 1952. Dieser lautet:

"Prämienarbeit kann im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat eingeführt werden,

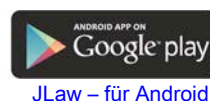


wenn ein die Normalleistung übersteigendes besonderes Arbeitsergebnis in Qualität, Menge oder Ersparnis von Rohstoffen, Material, Lohnaufwand oder Energie erwartet und erreicht wird."

In dieser Tarifvorschrift ist der Abschluß einer Betriebsvereinbarung lediglich freigestellt. Die Tarifpartner sind somit nicht davon ausgegangen, daß auf Betriebs-ebene eine Vereinbarung über den Prämienlohn unbedingt bestehen müsse. Auch das spricht dafür, daß jedenfalls eine außerordentliche Kündigung einer Betriebsvereinbarung zulässig ist, die wie die im Streitfall interessierende u. a. auch solche Vorschriften enthält, die dem Verzeichnis des § 56 Abs. 1 BetrVG entsprechen.

Dabei bedarf es nicht der Prüfung, ob gerade die Ziffern 1 und 6 des Abschnitts XVI der Betriebsvereinbarung unter die einzelnen Fälle des § 56 Abs. 1 BetrVG gerechnet werden können, ob es sich dabei insbesondere um Entlohnungsmethoden handelt. Selbst wenn man diese Frage bejahen und weiter annehmen würde, § 59 BetrVG stehe dem Abschluß einer solchen Betriebsvereinbarung nicht im Wege, da die in Abschn. XVI Ziff. 1 und 6 der Betriebsvereinbarung geregelten Materien zu den Prämienlöhnen im Sinne des § 5 Abs. 9 des Manteltarifvertrages gehörten, konnte die Betriebsvereinbarung durch außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grunde in ihrer Wirkung beseitigt werden. Wenn der Betriebsrat in solchen Fällen eine Neuregelung wünscht, steht es ihm frei, die Einigungsstelle anzurufen. Bis zu deren Spruch, der sich unter Umständen Rückwirkung beilegen kann, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, sich weiterhin nach den Vorschriften der gekündigten Betriebsvereinbarung zu richten.

2) Die Regeln des Abschnitts XVI Ziff. 1 und 6 der Betriebsvereinbarung vom 1. März 1953, auf die der Kläger seine im Prozeß geltend gemachten Ansprüche stützt, sind durch die von der Beklagten erklärte außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grunde außer Kraft gesetzt worden.



In dem Kündigungsschreiben an den Betriebsrat weist der Vorstand der Beklagten auf die Schwierigkeiten hin, die ihm seitens der Aktionäre in der Hauptversammlung im Hinblick auf Vorschriften in der Betriebsvereinbarung vom 1. März 1953 gemacht worden sind. Er betont vor allem, daß ein Rechtsstreit angedroht worden sei, wenn der Vorstand der Beklagten die beanstandeten Vorschriften der Betriebsvereinbarung nicht beseitige; aus diesem Grunde erfolge die Kündigung der Betriebsvereinbarung. Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht darin eine außerordentliche Kündigung gesehen. Zwar ist dann, wenn Kündigungsfristen nicht vereinbart sind, der Unterschied zwischen einer ordentlichen oder einer außerordentlichen Kündigung nicht leicht zu finden. Wenn aber, wie das hier geschehen ist, der Kündigende die Kündigung bis ins einzelne mit nach seiner Auffassung schwerwiegenden Gründen motiviert, so ist ein in der Revisionsinstanz beachtlicher Rechtsfehler nicht festzustellen, falls der Tatsachenrichter in einer solchen Kündigung eine außerordentliche sieht.

Für diese außerordentliche Kündigung der Betriebsvereinbarung haben aber auch, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, wichtige Gründe vorgelegen. Das gilt einmal von der Einstellung der Aktionäre gegenüber dem Vorstand der Beklagten, wie er oben schon zur Sprache gekommen ist. Mit Recht weist in diesem Zusammenhang die Beklagte aber auch auf die grundlegende Veränderung der wirtschaftlichen Verhältnisse hin, die sich aus den nach Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung ergangenen verschiedenen Gesetzen ergibt. Das Landesarbeitsgericht hat mit bis ins einzelne gehender Begründung diese wirtschaftlichen Gesichtspunkte dahin gewertet, daß sie der Beklagten einen ausreichenden Grund zur Kündigung der Betriebsvereinbarung gegeben haben. Dem kann aus Rechtsgründen nicht entgegengetreten werden, und auch die Revision erhebt dagegen keine Bedenken. Es ist vor allem nicht ersichtlich, daß das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff des wichtigen Grundes verkannt hätte. Im übrigen



hält sich seine Wertung im Rahmen des dem Tatsachenrichter zustehenden Beurteilungsspielraums. Deshalb muß der Auffassung des angefochtenen Urteils, daß der Beklagten wichtige Gründe zur außerordentlichen Kündigung der Betriebsvereinbarung zur Seite gestanden haben, beigetreten werden.

Ist die Kündigung hiernach wirksam, so ist die Beklagte von den Verpflichtungen frei geworden, die sich für sie aus der Betriebsvereinbarung ergaben. Hierzu gehörten die Verpflichtungen aus Abschnitt XVI Ziff. 1 und 6, auf die die Klage gestützt ist. Da sie als Anspruchsgrundlage entfallen, eine andere Anspruchsgrundlage aber nicht erkennbar ist, ist die Klage in den Vorinstanzen zu Recht abgewiesen worden.

3) An diesem Ergebnis vermag auch der Hinweis der Revision auf Abschnitt XVIII "Schlußbestimmungen" der Betriebsvereinbarung nichts zu ändern. Danach tritt diese am 1. März 1953 in Kraft. Mit demselben Tage wurde die Arbeitsordnung vom 1. Januar 1947 außer Kraft gesetzt. Aus dieser Vorschrift will die Revision entnehmen, daß nach dem Willen der Betriebspartner die Betriebsvereinbarung erst dann außer Kraft treten sollte, wenn eine neue abgeschlossen und das Außerkrafttreten der alten vereinbart werde.

Dem kann nicht gefolgt werden. Das ergibt sich allein schon aus Nr. 2 der Einführung zur Betriebsvereinbarung vom 1. März 1953. Dort ist von der zum 31. März 1953 aufgekündigten Betriebsvereinbarung vom 1. Januar 1947 die Rede. Das beweist, daß die Betriebspartner durchaus darüber unterrichtet waren, daß Betriebsvereinbarungen aufgekündigt werden können. Wenn sie dann nicht deutlich die Kündbarkeit der Betriebsvereinbarung vom 1. März 1953 ausgeschlossen haben - ein solcher Ausschluß liegt nicht vor -, so beweist das, daß sie es bei den allgemeinen Regeln über die Kündbarkeit von Betriebsvereinbarungen belassen wollten, wie sie oben entwickelt worden sind. Es bedarf deshalb keiner Prüfung, ob das Recht auf außerordentlich Kündigung aus wichtigem Grund überhaupt beschränkt werden kann.

gez. Nipperdey

Dr. Schröder

Wichmann



Dr. Reinecke

[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)

Kurt Hirschmann

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