

19. Juli 1957

119

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

Gesetz: § 56 BetrVG, § 1 Gesetz des Landes Nordrhein-Westfalen über die Organisation der Polizei im Land Nordrhein-Westfalen vom 11. August 1953 (GVBl. S.330).

Leitsätze:

1. Durch die Umorganisation der Polizei im Land Nordrhein-Westfalen sind von den Polizeiausschüssen abgeschlossene Betriebsvereinbarungen nicht gegenstandslos geworden.
2. Betriebsvereinbarungen können von dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat gekündigt werden.
3. Auch dann, wenn in der Betriebsvereinbarung Kündigungsfristen vorgesehen sind, ist eine außerordentliche Kündigung der Betriebsvereinbarung ohne Innehaltung der vereinbarten Kündigungsfristen zulässig, wenn ein wichtiger Grund für eine solche Kündigung vorliegt.
4. An den Begriff des wichtigen Grundes sind in einem solchen Fall strenge Anforderungen zu stellen.

Aktenzeichen: 1 AZR 420/54

Urteil des BAG vom 19. Juli 1957

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ZR 420/54

Sa 160/54 (Düsseldorf)

Verkündet

19. Juli 1957

, Henkelmann,

stellte

Urkundsbeamter

Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 19. Juli 1957 durch den Präsidenten Professor Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Dr. Meier-Scherling und Dr. Schröder sowie die Bundesarbeitsrichter Hüsing und Dr. Losacker für Recht erkannt:

Die Revision des beklagten Landes gegen das am 13. August 1954 verkündete Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf - 2 b Sa 160/54 - wird zurückgewiesen.
Das beklagte Land trägt die Kosten der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

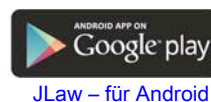
Der Kläger ist seit dem 1. September 1949 als Zivilkraftfahrer bei der Polizei in Nordrhein-Westfalen, und zwar in Köln, im Angestelltenverhältnis beschäftigt. Er wurde nach der TO.A als Angestellter von dem Polizeiausschuß der Stadt Köln, dem die Polizei bis zum 1. Oktober 1953 unterstand, besoldet.

Durch das Gesetz über die Organisation und die Zuständigkeit der Polizei im Lande Nordrhein-Westfalen vom 11. August 1953 (GVBl. S. 330), in Kraft seit dem 1. Oktober 1953, wurde die Polizei auch in der Stadt Köln durch das Land Nordrhein-Westfalen übernommen. Dabei trat das Land in alle vermögensrechtlichen Rechte und Pflichten der bisherigen Stadtkreis- und Regierungsbezirkspolizeibehörden ein (§ 30 aaO).

Am 7. September 1953 verlangte der Regierungspräsident in Köln auf Weisung des Innenministers des beklagten Landes Nordrhein-Westfalen, daß der Kläger in das Arbeiterverhältnis überführt werde. Der Kläger erklärte sich mit dieser Maßnahme nicht einverstanden; ihm wurde deshalb am 22. Oktober 1953 (zugegangen am 26. Oktober 1953) zum 31. März 1954 mit dem Ziel der Überführung in das Arbeiterverhältnis gekündigt. Gegen diese Kündigung erhob der Kläger bei dem Betriebsrat der Polizei Einwendungen. Nach einer Betriebsvereinbarung zwischen dem Polizeiausschuß in Köln als dem damaligen Dienstherrn des Klägers und dem Betriebsrat der Polizei vom 30. September 1950/3. März 1952 hatte der Betriebsrat bei der Kündigung von Bediensteten "mitzubestimmen". Vor der Entscheidung des Polizeiausschusses war die Stellungnahme des Betriebsrates einzuholen. Stimmte dieser der beabsichtigten Maßnahme nicht zu, so konnte sowohl der Betriebsrat wie der Polizeiausschuß eine Schiedsstelle anrufen, die sich aus je zwei Vertretern des Polizeiausschusses und des Betriebsrates zusammensetzte und die mit Mehrheitsbeschluß entschied. Falls ein Mehrheitsbeschluß nicht zustandekam, konnte der Polizeiausschuß selbst endgültig entscheiden. Die Betriebsvereinbarung ist nach ihrem § 14 am 1. Oktober 1950 in Kraft getreten; sie galt



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

zunächst bis zum 31. Dezember 1951 und sollte dann von Jahr zu Jahr weiterlaufen, wenn sie nicht drei Monate vor Ablauf des Kalenderjahres gekündigt wurde.

Der Betriebsrat stimmte der dem Kläger gegenüber erklärten Änderungskündigung, vor deren Ausspruch seine Stellungnahme nicht eingeholt war, nicht zu; zu einem Verfahren vor der Schiedsstelle ist es nicht gekommen, da das beklagte Land der Ansicht war, es sei an die von dem Polizeiausschuß abgeschlossene Betriebsvereinbarung nicht gebunden und deshalb die Schiedsstelle weder anrief noch besetzte. Die Ansicht, daß die von den Polizeiausschüssen abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen mit der Übernahme der Polizei auf das beklagte Land infolge Fortfalles der bisherigen Polizeibehörden gegenstandslos geworden und deshalb nicht mehr anwendbar seien, hat der Innenminister des beklagten Landes in seinem Erlaß vom 19. Dezember 1953 vertreten, der an die Regierungspräsidenten gerichtet war und in dem den neugebildeten Polizeibehörden empfohlen wurde, vorläufige Betriebsvereinbarungen entsprechend der in dem Erlaß vom 1. Juli 1949 (MBI. NW S. 738) erwähnten Musterbetriebsvereinbarung abzuschließen. Dieser Erlaß wurde abschriftlich auch dem Polizeipräsidenten in Köln zugeleitet, der ihn am 17. Februar 1954 abschriftlich dem Betriebsrat der Polizei in Köln zur Kenntnisnahme übersandt hat.

Der Kläger begehrt die Feststellung, daß die am 22. Oktober 1953 ausgesprochene und am 26. Oktober 1953 zugestellte Kündigung rechtsunwirksam ist, während die Beklagte um Klageabweisung bittet.

Die Vorinstanzen haben nach dem Klageantrag erkannt, das Landesarbeitsgericht hat die Revision zugelassen.

Entscheidungsgründe:

Der kraft Zulassung statthaften, auch ordnungsgemäß eingelegten und rechtzeitig begründeten Revision des beklagten Landes mußte der Erfolg versagt bleiben.

1. Die Vorinstanzen sind zutreffend davon ausgegangen, daß dem Kläger ein rechtliches Interesse an der Feststellung, ob die ihm gegenüber am 26. Oktober 1953 zum



31. März 1954 ausgesprochene Kündigung rechtswirksam ist, zusteht. Diese Kündigung ist nach dem erklärten Willen des beklagten Landes ausgesprochen worden, um den Kläger aus dem Angestelltenverhältnis in das Arbeiterverhältnis zu überführen. Es handelt sich danach um eine Kündigung mit dem Ziel, die Arbeitsbedingungen des Klägers zu ändern, also um eine Änderungskündigung. Das Wesen der echten Änderungskündigung besteht darin, daß dem gekündigten Arbeitnehmer gleichzeitig angeboten wird, das Arbeitsverhältnis zu geänderten Arbeitsbedingungen fortzusetzen. Der gekündigte Arbeitnehmer soll veranlasst werden, sich mit einer Änderung seiner Arbeitsbedingungen durch vertragliche Abrede einverstanden zu erklären. Die Kündigung wird unter der aufschiebenden Bedingung erklärt, daß die vorgeschlagenen neuen Vertragsbestimmungen nicht angenommen werden. Gibt der Arbeitnehmer sein Einverständnis nicht, so beendet die dann rechtswirksame Kündigung das Arbeitsverhältnis. Der gekündigte Arbeitnehmer scheidet auf Grund einer Änderungskündigung aus dem Arbeitsverhältnis zum vorgesehenen Zeitpunkt aus. Eine solche Kündigung hat das beklagte Land ausgesprochen, an ihr hält es, wie sich bereits aus dem gestellten Klageabweisungsantrag ergibt, noch heute fest. Der Kläger hat ein rechtliches Interesse an der Feststellung, ob der ausgesprochenen Kündigung die Wirkung zukommt, die das beklagte Land aus ihr herleitet, oder ob sie rechtsunwirksam ist.

Wenn das beklagte Land demgegenüber vorträgt, der Kläger sei im Hinblick auf seine Tätigkeit als Kraftfahrer ohnehin bereits im Arbeiterverhältnis nach der TO.B, er brauche nicht erst im Wege der Änderungskündigung und der vertraglichen Umgestaltung seines Arbeitsverhältnisses oder des Abschlusses eines neuen Arbeitsvertrages in das Arbeiterverhältnis überführt zu werden, so ist dieses Vorbringen nicht geeignet, das Feststellungsinteresse oder das Rechtsschutzbedürfnis für den Kläger auszuschließen. Es kann dahingestellt bleiben, ob die Regelungen der TO.A und der TO.B für die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst nicht nur Mindestarbeitsbedingungen, sondern gleichzeitig auch Höchstarbeitsbedingungen enthalten sollen. Es kann weiter dahingestellt bleiben, ob sie insoweit, als sie Höchstarbeitsbedingungen darstellen und damit eine Teil-



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

lohnung der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst über die Sätze der T0.A und der T0.B hinaus verbieten sollen, jedenfalls nach Inkrafttreten des Tarifvertragsgesetzes vom 9. April 1949 noch rechtswirksam wären (vgl. dazu Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., S. 410; Nipperdey, Festschrift für Herschel 1955, S. 1 f). Die Entscheidung dieser Fragen ist in diesem Rechtsstreit deshalb nicht erforderlich, weil das beklagte Land die Änderungskündigung ausgesprochen hat und auch aus dieser Kündigung Rechte herleitet. Wäre die Kündigung rechtswirksam, so hätte das bis dahin bestehende Arbeitsverhältnis des Klägers, der sich nicht mit seiner vertraglichen Überführung in das Arbeiterverhältnis einverstanden erklärt und ein solches Einverständnis auch nach Ausspruch der Änderungskündigung nicht abgegeben hat, mit dem 31. März 1954 auf Grund dieser Änderungskündigung sein Ende gefunden. Es ist also für die Entscheidung dieses Rechtsstreites, in dem nur über die Wirksamkeit der ausgesprochenen Änderungskündigung gestritten wird, unerheblich, ob das beklagte Land den Kläger auch dann, wenn es sein Arbeitsverhältnis nicht durch Änderungskündigung und Abschluß eines neuen Arbeitsvertrages umzugestalten gesucht hätte, nur als Arbeiter nach der T0.B, nicht als Angestellten nach der T0.A zu bezahlen brauchte.

2. Nach der Betriebsvereinbarung vom 30. September 1950/3. März 1952 zwischen dem Polizeiausschuß der Stadt Köln, dem damals die Polizei in Köln unterstand und der der Dienstherr der im Polizeidienst in der Stadt Köln beschäftigten Bediensteten war, und dem Betriebsrat der Kölner Polizei hatte der Betriebsrat bei der Kündigung und Entlassung von Angestellten und Arbeitern in der im Tatbestand mitgeteilten Weise "mitzubestimmen".

Das vorgesehene Verfahren hat das beklagte Land nicht eingehalten; es hat vielmehr vor Abgabe der Kündigungserklärung die Stellungnahme des Betriebsrates nicht eingeholt und, nachdem der Betriebsrat später seine nach der Betriebsvereinbarung erforderliche Zustimmung zu der Kündigung auch nach Ausspruch der Kündigung versagt hatte - das Zustimmungserfordernis gilt auch für eine Änderungskündigung,



denn diese ist echte, das Arbeitsverhältnis beendende Kündigung -, davon Abstand genommen, die in der Betriebsvereinbarung vorgesehene Schiedsstelle anzurufen.

Damit hat das beklagte Land die Vorschriften dieser Betriebsvereinbarung außer acht gelassen, obwohl es an die von dem früheren Polizeiausschuß geschlossene Betriebsvereinbarung gebunden war. Denn die Betriebsvereinbarung zwischen dem Betriebsrat bei der Polizei in Köln und dem Polizeiausschuß in Köln vom 30. September 1950/3. März 1952, die ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der ordentlichen Kündigung und Entlassung von Betriebsangehörigen vorsieht, ist nicht im Hinblick auf den Inhalt einer solchen Regelung unwirksam.

Es kann dahingestellt bleiben, ob nach Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes vom 11. Oktober 1952 für Betriebe und des Personalvertretungsgesetzes vom 5. August 1955 für Verwaltungen die dem Betriebsrat und dem Personalrat gegebenen Befugnisse zur Mitwirkung, Mitbestimmung und Beteiligung eine insoweit abschließende Regelung darstellen, als sie nicht durch Betriebsvereinbarung oder Dienstvereinbarung erweitert werden können (vgl. dazu Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6. Aufl. (1957), Band 2 S. 861; Dietz, BetrVG 1953, § 66 Anm. 12; Galperin, BetrVG 1953, § 66 Anm. 15). Für die Zeit vor den bundesrechtlichen Regelungen bestehen auch im öffentlichen Dienst keine Bedenken gegen die Wirksamkeit derartiger Betriebsvereinbarungen, die dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht in der Form der notwendigen Zustimmung zu von dem Arbeitgeber beabsichtigten ordentlichen Kündigungen einräumen. Dieses gilt um so mehr dann, wenn die Betriebsvereinbarung selbst vorsieht, daß die erforderliche Zustimmung des Betriebsrates durch die Entscheidung einer Schiedsstelle ersetzt werden kann, und wenn darüber hinaus bestimmt ist, daß bei ergebnislosem Verfahren vor der Schiedsstelle der Arbeitgeber die von ihm beabsichtigte Maßnahme ohne Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrates durchführen kann. In der Einschaltung der Schiedsstelle nach der Betriebsvereinbarung liegt auch kein nach § 101 ArbGG unzulässiger Einbruch in die Arbeitsgerichtsbarkeit. Die Betriebsvereinbarung schaltet die Zuständig-



keit der Gerichte für Arbeitssachen für die Beurteilung der Frage, ob eine rechtswirksame Kündigung vorliegt, nicht aus, sondern regelt nur ein Verfahren, in dem die Kündigungserklärung zustandekommen soll. Ob aber die erklärte Kündigung wirksam ist, unterliegt der Entscheidung der Gerichte für Arbeitssachen, nicht der Entscheidung der Schiedsstelle.

Entgegen der Auffassung des beklagten Landes, wie sie in dem Erlass des Innenministers vom 19. Dezember 1953 und in diesem Rechtsstreit vertreten ist, hat die Betriebsvereinbarung vom 30. September 1950/3. März 1952 auch nicht infolge der Umorganisation der Polizei in dem beklagten Land Nordrhein-Westfalen oder des Fortfalles der bisherigen Polizeibehörden ihre Rechtswirksamkeit verloren.

Das Gesetz über die Organisation und die Zuständigkeit der Polizei im Lande Nordrhein-Westfalen vom 11. August 1953 (GVBl. S. 330) bedeute nicht eine völlige Auflösung der bisher bestehenden Polizeidienststellen, sondern lediglich eine Umorganisation der Polizeiverwaltung im Land Nordrhein-Westfalen dahin, daß die einzelnen Polizeidienststellen zu Landesdienststellen wurden. Die Polizeibeamteten verblieben bei ihren bisherigen Dienststellen, lediglich ihr Dienstherr wechselte. Die Angehörigen der Polizei in Köln waren vor Inkrafttreten des Gesetzes vom 11. August 1953 bei der in Köln mit Polizeiaufgaben betrauten Behörde tätig; bei dieser Behörde war ihr Arbeitsplatz, diese Behörde war ihr Betrieb im Sinne des Betriebsverfassungsrechts. Dieser Betrieb blieb der gleiche im Sinne des Betriebsverfassungsrechtes, auch nachdem die Polizei durch Umorganisation nach dem Gesetz vom 11. August 1953 auf das Land überführt wurde. Der Vorgang der Umgestaltung einer Behördenorganisation, der Zusammenfassung bisher organisatorisch getrennter Behörden in eine einheitliche Behördenorganisation, ist vergleichbar mit dem Wechsel eines Betriebsinhabers bei einem Betrieb der privaten Wirtschaft. Es entspricht anerkannter Auffassung (vgl. Nikisch, Arbeitsrecht, § 46 S. 536 f; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl. (1957), Bd. 2 S. 793), daß bei einem Wechsel des Betriebsinhabers die für den Betrieb bestehenden Betriebs-



vereinbarungen von Bestand bleiben und deshalb sowohl von der Belegschaft wie insbesondere auch von dem neuen Inhaber des übernommenen und fortgeführten Betriebes zu beachten sind. Dadurch also, daß die Polizeibehörden auf das Land überführt worden sind, das Land damit Dienstherr der bei den Polizeibehörden beschäftigten Arbeitnehmer geworden ist, hat die Betriebsvereinbarung nicht ihre Rechtswirksamkeit verloren.

Eine Rechtsunwirksamkeit ist auch nicht dadurch eingetreten, daß die bisherigen Polizeiausschüsse ihre Zuständigkeiten verloren haben. Das Ausscheiden des bisherigen "Betriebsinhabers" und das Eintreten eines neuen Dienstherrn hat lediglich zur Folge, daß der neue Dienstherr in die Pflichten und Befugnisse eintritt, die bisher dem früheren Betriebsinhaber zustanden, nicht aber fallen damit diese Pflichten und Befugnisse weg.

Die Betriebsvereinbarung hat auch nicht, wie das beklagte Land vorträgt, dadurch ihre Rechtswirksamkeit verloren, daß das in der Betriebsvereinbarung vorgesehene Verfahren vor der Schiedsstelle bei Meinungsverschiedenheiten zwischen der Verwaltung (früher Polizeiausschuss, jetzt das beklagte Land) nicht mehr "sinnvoll" durchgeführt werden könne. Das beklagte Land trägt insoweit vor, die nunmehr von dem beklagten Land in die Schiedsstelle zu entsendenden Vertreter seien weisungsgebunden, es sei somit ausgeschlossen, daß gegen die beabsichtigte oder auch bereits ausgeführte Willensentschließung des Landes (z.B. die Kündigung eines Arbeitnehmers) eine Mehrheit innerhalb der Schiedsstelle in dem Einigungsverfahren vor dieser Stelle zustandekomme. Damit spreche letztlich das beklagte Land doch endgültig ohne Zustimmung des Betriebsrates die beabsichtigte Entlassung aus. Damit verkennt das beklagte Land nicht nur, daß durchaus die Möglichkeit besteht, Vertreter in die Schiedsstelle zu entsenden, ohne ihnen gleichzeitig bindende Weisungen zu erteilen, sondern auch, daß bereits eine Erörterung der beabsichtigten Maßnahmen vor ihrer Ausführung und eine Prüfung der bereits ausgeführten Maßnahmen im Verfahren vor der Schiedsstelle dazu führen kann;



daß die geplanten Maßnahmen nicht oder nur in veränderter Form durchgeführt und bereits getroffene Maßnahmen aufgehoben oder geändert werden.

Ist somit die Betriebsvereinbarung wirksam geblieben, so ist der Senat allerdings der Auffassung, daß in dem Erlaß des Innenministers vom 19. Dezember 1953 nicht nur die Bekundung einer Rechtsansicht den nachgeordneten Behörden gegenüber liegt, sondern gleichzeitig eine Kündigung der Betriebsvereinbarung, die dem Betriebsrat der Polizei in Köln gegenüber veranlasst werden sollte und demgemäß auch erklärt ist, und zwar dadurch, daß dieser Erlaß am 17. Februar 1954 dem Betriebsrat mit der Bitte um Kenntnissnahme übersandt worden ist. In dem Erlaß bringt der Innenminister zum Ausdruck, daß die bisherigen von den Polizeiausschüssen abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen "infolge des Wegfalles der bisherigen Polizeibehörden ihre Rechtswirksamkeit verloren hätten". Hierin liegt gleichzeitig - und auch für den Betriebsrat als den Erklärungsempfänger ausreichend erkennbar - die Erklärung, sich an diese Betriebsvereinbarungen in Zukunft nicht mehr halten zu wollen. Der Erlaß bringt also den Kündigungswillen hinsichtlich der Betriebsvereinbarung zum Ausdruck. Daß in einer Kündigungserklärung die Worte "kündigen" oder "Kündigung" nicht enthalten zu sein brauchen, entspricht der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (vgl. Urteil vom 19. Januar 1956, 2 AZR 80/54, AP Nr. 1 zu § 620 BGB). Es genügt vielmehr jede Erklärung, aus der der Erklärungsempfänger eindeutig erkennen kann, daß der Erklärende nicht mehr an den getroffenen Abreden festhalten will. Diese für die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses entwickelten Grundsätze sind auch für die Frage der Kündigung einer Betriebsvereinbarung anzuwenden. Es kann auch nicht eingewendet werden, daß es sich dem Betriebsrat gegenüber nur um eine "Mitteilung", also keine echte rechtsgeschäftliche Erklärung gehandelt habe. Das Schreiben vom 17. Februar 1954 muß vielmehr nach § 133 BGB als Lossageerklärung von der Betriebsvereinbarung angesehen werden und war auch vom Empfänger so zu verstehen.

Wie der Senat bereits in der Entscheidung vom 15. Februar 1957 (1 ABR 10/55, AP Nr. 3 zu § 56 BetrVG) ausgeführt



hat, können Betriebsvereinbarungen sowohl von dem Arbeitgeber wie dem Betriebsrat grundsätzlich durch rechtsgestaltende Kündigung zu jeder Zeit aufgehoben werden, es sei denn, daß sich aus der Betriebsvereinbarung selbst oder aber aus allgemeinen Gründen etwas anderes ergibt (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl. (1957), Bd. 2 S. 792/793; Fitting-Kraegeloh, BetrVG, 3. Aufl., § 52 Anm.15; Dietz, BetrVG, § 52 Anm. 27; Galperin, BetrVG, 2. Aufl., § 52 Anm. 66). Nach § 14 der hier vorliegenden Betriebsvereinbarung war aber die Kündigung in der Weise geregelt, daß die erstmals bis zum 31. Dezember 1951 abgeschlossene Betriebsvereinbarung von Jahr zu Jahr weiter laufen sollte, sofern sie nicht drei Monate vor Ablauf des Kalenderjahres gekündigt wurde. Daraus ergibt sich, daß die Betriebsvereinbarung im Wege einer ordentlichen in der Betriebsvereinbarung selbst geregelten Kündigung, die jedenfalls in dem Erlaß vom 19. Dezember 1953 und dessen Übersendung an den Betriebsrat am 17. Februar 1954 zu erblicken ist, erst zum 31. Dezember 1954 gekündigt werden konnte und gekündigt worden ist, also zu einem Zeitpunkt, der sogar hinter dem 31. März 1954 als dem Tag, zu dem dem Kläger gekündigt worden ist, liegt. Es brauchte somit nicht geprüft zu werden, ob die Kündigung der Betriebsvereinbarung überhaupt keinen Einfluß auf die Kündigung des Arbeitsverhältnisses am 26. Oktober 1953 haben konnte. Durch ordentliche Kündigung ist also die Betriebsvereinbarung nicht zu einem hier rechtserheblichen Zeitpunkt beseitigt worden.

Neben der Befugnis zur ordentlichen Kündigung ist aber auch bei Betriebsvereinbarungen die Befugnis zur außerordentlichen Kündigung, also zur Kündigung ohne Innehaltung der in der Betriebsvereinbarung geregelten Fristen, für den Fall gegeben, daß ein wichtiger Grund für den Arbeitgeber oder den Betriebsrat vorliegt, der ihm das Beharren auf der Betriebsvereinbarung bis zu dem Zeitpunkt, zu dem er sie durch ordentliche Kündigung aufheben könnte, nicht zumutbar macht. Enthält die Betriebsvereinbarung selbst aber Regelungen über die Kündigung, sieht sie insbesondere die Innehaltung von Kündigungsfristen vor, so sind an die Voraussetzungen, unter denen sich der Arbeitgeber oder der



Betriebsrat vorzeitig, ohne Innehaltung der vorgesehenen Fristen, von der Betriebsvereinbarung durch Ausübung eines außerordentlichen Kündigungsrechtes mit sofortiger Wirkung lösen kann, im Interesse der Stabilität der Betriebsvereinbarung und des Betriebsfriedens strenge Anforderungen zu stellen. Der Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung mit sofortiger Wirkung ist aber auch dann nicht grundsätzlich ausgeschlossen.

Einer Entscheidung der Frage, ob in der Übersendung des Erlasses des Innenministers vom 19. Dezember 1953 an den Betriebsrat am 17. Februar 1954 die Erklärung einer solchen außerordentlichen Kündigung mit der erforderlichen Eindeutigkeit zum Ausdruck gekommen ist, bedarf es nicht. Denn jedenfalls ist von dem beklagten Land nicht ausreichend dargetan, daß es ihm wirklich unzumutbar war, an der abgeschlossenen Betriebsvereinbarung bis zum 31. Dezember 1954 festzuhalten, also bis zu dem Zeitpunkt, zu dem es nach den Regelungen der Betriebsvereinbarung sich von dieser durch - ordentliche - Kündigung lösen konnte. Die Tatsache der Überleitung der Polizei auf das Land und der dadurch erforderlichen Umorganisation der Polizeibehörden stellt für sich allein noch nicht einen solchen wichtigen Grund dar. Daß dem beklagten Land der Fortbestand gerade einer Betriebsvereinbarung, wie sie der Polizeiausschuss in Köln mit dem dortigen Betriebsrat bei der Polizei abgeschlossen hatte, auch nicht für die Übergangszeit bis zum 31. Dezember 1954 zumutbar gewesen wäre, ist schon deshalb nicht anzunehmen, weil in dem Erlaß vom 19. Dezember 1953 den Polizeibehörden empfohlen war, vorläufige Betriebsvereinbarungen entsprechend der in dem Runderlaß vom 1. Juli 1949 (MinBl. Nordrhein-Westfalen 1949 S. 738) enthaltenen Mustervereinbarung abzuschließen. Dieser Mustervereinbarung entspricht aber auch die hier vorliegende Betriebsvereinbarung in allen wesentlichen Punkten, insbesondere in der Regelung des Mitbestimmungsrechtes der Betriebsräte bei Kündigungen und Entlassungen (vgl. § 2 Nr. 2 hinsichtlich der Mitbestimmung, § 12 hinsichtlich eines Einigungsverfahrens bei Meinungsverschiedenheit zwischen Behördenleiter und Betriebs-



rat). Auch die geltende Betriebsvereinbarung ist nämlich offensichtlich bereits auf der Grundlage der erwähnten Mustervereinbarung abgeschlossen worden.

Sonach ist festzustellen, daß das beklagte Land sich nicht rechtswirksam durch Ausspruch einer wirksamen außerordentlichen Kündigung mit sofortiger Wirkung von der Betriebsvereinbarung gelöst hat. Eine solche außerordentliche Kündigung wäre deshalb unwirksam, weil nicht dargetan ist, daß ein wichtiger Grund für eine solche Kündigung ohne Innehaltung der Kündigungsfrist nach der Betriebsvereinbarung vorgelegen hat. Es braucht daher auch hier nicht untersucht zu werden, ob eine wirksame außerordentliche Kündigung der Betriebsvereinbarung vom 17. Februar 1954 das beklagte Land von der Beachtung ihrer Bestimmungen bei der Kündigung des Arbeitsvertrages vom 26. Oktober 1953 entbunden hätte.

Ist aber das Land sowohl bei Ausspruch der Kündigung im Oktober 1953 wie bei dem Kündigungszeitpunkt (31. März 1954) an die Betriebsvereinbarung gebunden gewesen, so ist die in der Betriebsvereinbarung vorgesehene, aber nicht eingeholte und auch nicht nachträglich durch die Schiedsstelle oder den Arbeitgeber nach fruchtlosem Verfahren vor der Schiedsstelle allein ersetzte Zustimmung des Betriebsrates Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung. Dies ergibt sich aus dem insoweit eindeutigen Inhalt der Betriebsvereinbarung. Da es an dieser Zustimmung des Betriebsrates fehlt und sie auch nicht entsprechend den Regelungen der Betriebsvereinbarung ersetzt ist, kommt der Änderungskündigung keine Rechtswirksamkeit zu.

Die Vorinstanzen haben sonach zu Recht nach dem Klageantrag erkannt. Die Revision mußte mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückgewiesen werden.

gez. Nipperdey

Dr. Meier-Scherling

Dr. Schröder

Hüsing

Dr. Losacker



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

