

Für das Nachschlagewerk! Ja (i)
Für die Fachpresse! Nein
Für die Amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: BetrVG 1972 § 1, § 77 Abs. 3, § 87 Abs. 1 Einleitungssatz;
BGB § 611 Abs. 1, § 164 Abs. 1 und Abs. 2, § 328, § 140;
ZPO § 286 Abs. 1

Leitsätze:

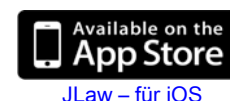
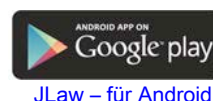
Es ist zulässig, dem Betriebsrat rechtsgeschäftliche Vertretungsmacht einzuräumen mit dem Ziele, daß er namens der vertretenen Arbeitnehmer einzelvertragliche Regelungen mit dem Arbeitgeber aushandelt. Arbeitgeber und Arbeitnehmerschaft gehen im Zweifel davon aus, daß der Betriebsrat als betriebsverfassungsrechtliches (kollektives) Organ mit dem Arbeitgeber verhandelt.

Aktenzeichen: 1 AZR 483/74
Urteil des BAG vom 19. Juli 1977

LAG Düsseldorf



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



1 AZR 483/74

2 Sa 332/73 Düsseldorf

Verkündet am
19. Juli 1977

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

URTEIL

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. Juli 1977 durch den Präsidenten Professor Dr. Müller, die Richter Wendel und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Rust und Andersch für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf

- 2. Kammer Köln - vom 24. Juli 1974 - 2 Sa 332/73 -
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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist als Arbeiter im Betrieb der Beklagten beschäftigt. Er ist Vorsitzender des Betriebsrats.

Am 24. April 1969 traf die Beklagte mit dem damaligen Betriebsrat - dem auch der Kläger angehörte - eine mit "Betriebsvereinbarung" überschriebene Abmachung, die zum Inhalt hatte, daß künftige Lohnanhebungen in Höhe der jeweiligen Tariflohnerhöhungen auf den im Vertrag festgelegten Effektivlohn zur Auswirkung kommen sollten. Im letzten Satz dieser Abmachung heißt es: "Diese Vereinbarung ist Gegenstand der Einzelarbeitsverträge." Nach dieser Vereinbarung wurde in der Folgezeit verfahren.

Mit Wirkung ab 1. Januar 1972 hatte die Beklagte am 21. Januar 1972 mit dem Betriebsrat eine neue Abmachung getroffen, die folgenden Wortlaut hatte:

"Betriebsvereinbarung"

Zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat der Firma Friedrich Z & Cie., B , wird folgende Betriebsvereinbarung abgeschlossen:

In Übereinkunft zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat wird sich das neue Lohn- und Gehaltsabkommen, das am 1.1.1973 in Kraft trat, wie folgt auf die Löhne und Gehälter auswirken:

- 1) Gehaltserhöhungen von 7,5 % erfolgen auf das Tarifgehalt. Die bisher gezahlten übertariflichen Zulagen bleiben bestehen.
- 2) Für Zeitlöhner erfolgt eine Lohnerhöhung von 7,5 % auf alle abgesicherten Lohnbestandteile (Lohngruppe, Leistungszulage, Erschwerniszulage). Die bisher gezahlten übertariflichen Zulagen bleiben bestehen.
- 3) Für Akkordarbeiter wird eine 6 %ige effektive Lohnerhöhung vereinbart, da in den Akkorden eine übertarifliche Zulage enthalten ist.
- 4) Der Putzlohn beträgt rückwirkend ab 1.1.1972 = DM 8,20 p.Std.

Hinsichtlich zukünftiger Lohn- und Gehaltsabkommen wurde vereinbart, daß von Abkommen zu Abkommen entsprechend der diesjährigen Übung, Geschäftsleitung und Betriebsrat darüber verhandeln und beschließen,

- 3 -



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



ob bzw. in welchem Umfang die jeweilige Tarifierhöhung auf die bestehenden Löhne und Gehälter zur Auswirkung kommt, d.h. ob bzw. in welchem Umfang, die Erhöhung auch auf die außertariflichen Zulagen ausgedehnt bzw. auf sie angerechnet wird.

Dementsprechend wird bis zum nächsten Lohn- und Gehaltsabkommen von Geschäftsleitung und Betriebsrat hinsichtlich der Akkordlöhne der neue Prozentsatz der in diesen Löhnen enthaltenen außertariflichen Zulage ermittelt und festgelegt.

Diese Vereinbarung tritt an die Stelle der Betriebsvereinbarung vom 24. April 1969."

Anfang 1973 trat die Beklagte mit dem Betriebsrat erneut in Lohnverhandlungen ein, die jedoch scheiterten. Nunmehr gingen die Beteiligten übereinstimmend von der Nichtigkeit der Betriebsvereinbarungen 1969 und 1972 wegen Verstoßes gegen § 77 BetrVG 1972 aus, wie dies ebenfalls die uneingeschränkte Auffassung des Klägers ist.

Mit seiner Klage hat der Kläger die Beklagte auf Zahlung von 287,12 DM nebst Zinsen in Anspruch genommen. Er vertritt die Ansicht, daß die Abmachung vom 24. April 1969 zwar als Betriebsvereinbarung unwirksam, jedoch zum Inhalt seines Arbeitsvertrages geworden sei. Der Betriebsrat habe als rechtsgeschäftlicher Vertreter aller Arbeitnehmer einen zivilrechtlichen Vertrag abgeschlossen. Bereits Wochen vor Abschluß der Vereinbarung habe sich Unruhe in der Belegschaft ausgebreitet, weil die Beklagte nicht tarifgebunden gewesen sei. Der Betriebsrat sei daher von den Arbeitnehmern beauftragt worden, Verhandlungen mit der Beklagten zu führen. Das Ergebnis sei die Vereinbarung vom 24. April 1969 gewesen. Der Betriebsrat sei dabei erkennbar als rechtsgeschäftlicher Vertreter der Arbeitnehmer aufgetreten. Aus dem Schlußsatz der Abmachung gehe hervor, daß eine echte Betriebsvereinbarung nicht gewollt gewesen sei. Der Betriebsrat habe der Beklagten gesagt, daß das Abkommen als Betriebsvereinbarung nicht wirksam werden könne und eine Regelung nur auf arbeitsvertraglicher Ebene zu erreichen sei. Zumindest sei eine stillschweigende Bevollmächtigung des Betriebsrats durch die Arbeitnehmer anzunehmen. In der Entgegennahme des Verhandlungsergebnisses liege zugleich die Billigung der Abmachung durch die Arbeitnehmer. In einer von allen Arbeitnehmern



- 4 -

besuchten Betriebsversammlung am 23. April 1969 sei das Ergebnis verlesen worden. Herr Z habe anschließend gesagt, nun sei eine Lösung zur Beilegung des Konfliktes gefunden, der er ausdrücklich zustimme. Im übrigen habe Herr J anlässlich dieser Betriebsversammlung eine ausführliche Belehrung darüber angeschlossen, daß hier keine Betriebsvereinbarung vorliege, sondern daß der Betriebsrat als rechtsgeschäftlicher Vertreter der einzelnen Arbeitnehmer aufgetreten sei und eine Änderung der Arbeitsverträge herbeigeführt habe. Außerdem sei das Verhandlungsergebnis mit Wissen und Billigung der Beklagten am schwarzen Brett ausgehängt worden.

Selbst wenn eine Stellvertretung der Belegschaft durch den Betriebsrat nicht angenommen werden könne, müsse im vorliegenden Fall von einer Änderung der Einzelverträge ausgegangen werden; in der mit Billigung der Beklagten erfolgten Bekanntmachung der Vereinbarung habe ein Angebot der Beklagten auf entsprechende Abänderung der Einzelarbeitsverträge gelegen, das von den Arbeitnehmern stillschweigend angenommen worden sei.

Die Abmachung aus 1969 sei durch die Betriebsvereinbarung vom 21. Januar 1972 nicht außer Kraft gesetzt worden; im Januar 1972 habe man im Gegensatz zu früher tatsächlich eine kollektive Regelung schaffen wollen. Deshalb enthalte die "Betriebsvereinbarung" von 1972 auch nicht den Zusatz, daß die getroffene Regelung Gegenstand der Einzelarbeitsverträge werden solle. Diese nach § 77 Abs. 3 BetrVG nichtige Vereinbarung habe nicht zu einer Aufhebung der im Jahre 1969 vereinbarten einzelvertraglichen Regelungen führen können, wie es an sich Absicht der Parteien gewesen sei.

Darüber hinaus sei der Anspruch des Klägers auch aus dem einschlägigen Tarifvertrag in Verbindung mit den für den Betrieb geltenden Betriebsvereinbarungen begründet. Nach dem tarifvertraglichen Lohnrahmenabkommen, das kraft Firmen-Anschlußtarifvertrages auf das Arbeitsverhältnis der

- 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
[\(mobile App\)](#)



- 5 -

Parteien anzuwenden sei, müsse eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über die im Betrieb anzuwendenden Entlohnungsgrundsätze erfolgen. Darüber bestehe bei der Beklagten eine Betriebsvereinbarung vom 1. Mai 1970. In einer weiteren Betriebsvereinbarung von demselben Tage seien die Entlohnungsmethoden vereinbart. Danach sei vorgesehen, daß die Akkorde zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat geschätzt und ausgehandelt werden sollten. Diese Vereinbarung sollte solange gelten bis sie durch eine andere zwingende gesetzliche oder tarifliche Regelung geändert würde. In Ausführung dieser Regelung sei schließlich die Betriebsvereinbarung vom 30. August 1971 abgeschlossen worden, in der die Akkorde festgelegt seien. Bei der Festlegung der Akkordsätze seien die Beteiligten an das Lohnrahmenabkommen gebunden gewesen, wonach Akkorde so vorzugeben sind, daß ein Arbeiter bei normalen Leistungen in der Stunde mindestens den tariflichen Akkordrichtsatz der einschlägigen Lohngruppe verdient. Bei der Festlegung der Akkorde in der Betriebsvereinbarung seien die damals geltenden Akkordrichtsätze beachtet worden. In der Folgezeit sei aber der Akkordsatz 1972 und 1973 geändert worden. Da die Beklagte unverändert die in der Betriebsvereinbarung vom 30. August 1971 festgelegten Akkorde zugrundelege, müsse der Akkordarbeiter jedoch seine Arbeitsleistung erheblich erhöhen, um noch den jetzt geltenden Akkordrichtsatz zu erreichen. Das sei nicht der Wille der Tarifvertragsparteien gewesen. Die vom Kläger geltend gemachte 8 %ige Lohnerhöhung sei mithin auch aus tariflichen Gründen gerechtfertigt.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zur Zahlung von 287,14 DM zuzüglich 4 % Zinsen seit dem 19. April 1973 zu verurteilen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Sie behauptet, der Kläger berufe sich erstmals in der Berufungsinstanz darauf, daß es sich bei der Abmachung vom 24. April 1969 in Wirklichkeit nicht um eine Betriebsvereinbarung habe handeln sollen. Die Darstellung des Klägers sei

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

jedoch unzutreffend, was schon aus der Überschrift der Abmachung hervorgehe. Es habe immer nur die Absicht bestanden, eine kollektive Regelung zu schaffen. Mit dem letzten Satz der Abmachung vom 24. April 1969 habe man lediglich zum Ausdruck bringen wollen, daß die Vereinbarung infolge ihrer normativen Wirkung unmittelbar für alle Betriebsangehörigen gelte. Eine Bekanntmachung der Betriebsvereinbarung am schwarzen Brett könne ebenso wenig als Angebot zum Abschluß eines Einzelarbeitsvertrages gewertet werden wie die Verlesung der Abmachung als Angebot der Beklagten auf Abschluß einer Vielzahl von Einzelverträgen gewertet werden könne. Die praktische Handhabung spreche ebenfalls für die Auffassung der Beklagten. Die Vereinbarung vom 24. April 1969 sei nämlich auch auf alle später in den Betrieb eingetretenen Arbeitnehmer angewendet worden. Auch unter den 31 vom Betriebsrat initiierten Klagen seien zwei von Arbeitnehmern erhoben worden, die erst nach dem 24. April 1969 in den Betrieb eingetreten seien. Schließlich sei im Rahmen der Verhandlung um die Betriebsvereinbarung vom 21. Januar 1972 die frühere Abmachung immer nur als Betriebsvereinbarung bezeichnet worden, was insbesondere aus dem Protokoll über die Betriebsratssitzung vom 10. Januar 1972 hervorgehe, in dem von der Ablösung der Betriebsvereinbarung des Jahres 1969 die Rede sei. Der Kläger selbst, der schon 1969 und auch 1972 dem Betriebsrat angehört und die Betriebsvereinbarung von 1972 unterschrieben habe, sei immer davon ausgegangen, daß es um kollektive Regelungen gehe. Schließlich sei noch in der Klageschrift vom Abschluß einer Betriebsvereinbarung des Jahres 1969 die Rede gewesen, wobei man lediglich aus der Bekanntmachung der Betriebsvereinbarung die Folgerung gezogen habe, sie sei zum Gegenstand der einzelnen Arbeitsverträge gemacht worden.

Soweit der Kläger seine Ansprüche aus dem Tarifvertrag herleiten wolle, könne seinem Vortrag sachlich nicht gefolgt werden, weil die Akkorde in der Betriebsvereinbarung vom 30. August 1971 so festgelegt worden seien, daß ein Arbeitnehmer bei Normalleistung weit mehr als den tariflichen

- 7 -



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

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

- 7 -

Akkordrichtsatz erzielt habe. In den Akkordrichtsätzen seien nämlich erhebliche übertarifliche Lohnanteile enthalten.

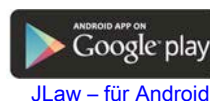
Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat Beweis erhoben durch Vernehmung der Zeugen J ,K ,B und Z und so- dann die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Seine Entscheidung hat es im wesentlichen wie folgt begründet: Es sei zwar grundsätzlich zulässig, dem Betriebsrat rechtsgeschäftliche Vertretungsmacht einzuräumen, namens der vertretenen Arbeitnehmer einzelvertragliche Regelungen mit dem Arbeitgeber auszuhandeln. Voraussetzung für das Zustandekommen einzelvertraglicher Abmachungen auf diesem Wege sei jedoch, daß der Betriebsrat in seinen Verhandlungen klar und für den Arbeitgeber erkennbar als rechtsgeschäftlicher Bevollmächtigter der vertretenen Arbeitnehmer auftrete, wobei angesichts des Ungewöhnlichen einer solchen Handhabung an die Erkennbarkeit des Vertretungsverhältnisses strenge Anforderungen zu stellen seien. Daß die am Abschluß der Vereinbarung vom 24. April 1969 beteiligten Betriebsratsmitglieder ausdrücklich erklärt hätten, sie seien rechtsgeschäftliche Vertreter der einzelnen Arbeitnehmer, könne aus den Bekundungen der Zeugen nicht entnommen werden. Es könne aber auch nicht mit der für eine Beurteilung erforderlichen Sicherheit davon ausgegangen werden, daß die Betriebsratsmitglieder bei Abschluß der Vereinbarung des Jahres 1969 den Umständen nach für die Beklagte erkennbar als rechtsgeschäftliche Stellvertreter fungiert hätten. Es möge zwar sein, daß der Zeuge J seinerzeit hinreichend klare Vorstellungen über die Rechtslage gehabt habe, jedoch müsse bezweifelt werden, daß er sie für die Beklagte erkennbar zum Ausdruck gebracht habe. Wenn es in der Abmachung von 1972 heiße, die Vereinbarung trete an die Stelle der Betriebsvereinbarung vom 24. April 1969, werde damit wiederum deutlich, daß auch der Betriebsrat, und mit ihm der Kläger, noch im Jahre 1972 die Abmachung des Jahres 1969 als Betriebsvereinbarung angesehen hätten. In gewisser Weise spreche auch die Abfassung der Klageschrift dafür, daß der Kläger zu Beginn dieses

Hinweis: Auch Texter Teilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87 a UrhG geschützt.

- 8 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Prozesses der Abmachung von 1969 noch nicht die Bedeutung beigelegt habe, die er ihr heute beimesse. Noch in der Klageschrift sei von der "Betriebsvereinbarung" vom 24. April 1969 nicht aber von der Erteilung rechtsgeschäftlicher Vertretungsmacht an die damals beteiligten Betriebsratsmitglieder die Rede. Zur Annahme eines einzelvertraglichen Anspruches des Klägers gelange man auch nicht durch Umdeutung der nach § 59 BetrVG 1952 nichtigen Betriebsvereinbarung vom 24. April 1969. Hier komme unter Beachtung der Grundsätze des § 140 BGB eine Umdeutung nicht in Betracht. Es könne nicht davon ausgegangen werden, daß die Beklagte - wäre ihr die Nichtigkeit der Betriebsvereinbarung vom 24. April 1969 bekannt gewesen - in eine Änderung aller damals bestehenden Einzelverträge eingewilligt hätte. Dies könne allein um deswillen nicht angenommen werden, weil die Bindung an einzelvertragliche Abmachungen, die nur durch Auflösung des Arbeitsverhältnisses oder Änderungskündigung zu beseitigen seien, im Regelfall stärker sei, als die Bindung an die Regelungen einer Betriebsvereinbarung, die von den Beteiligten mit der vereinbarten oder der gesetzlichen Frist aufgekündigt werden könne. Auch mit seiner Hilfsbegründung könne der Kläger nicht durchdringen. Noch in der Betriebsvereinbarung vom 21. Januar 1972 sei schriftlich niedergelegt worden, daß in den Akkorden eine übertarifliche Zulage enthalten sei. Der Kläger könne seinen mit der Klage verfolgten Anspruch mithin auch nicht auf den einschlägigen Tarifvertrag in Verbindung mit der Betriebsvereinbarung vom 30. August 1971 stützen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageanspruch weiter, die Beklagte bittet demgegenüber, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers erweist sich als unbegründet. Weder sind dem Berufungsgericht Rechtsfehler unterlaufen, noch greifen die Verfahrensrügen des Revisionsführers durch.



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



1. Das Berufungsgericht erwägt im rechtlichen Ansatz zutreffend, daß es zulässig (und damit auch möglich) ist, dem Betriebsrat rechtsgeschäftliche Vertretungsmacht einzuräumen mit dem Ziele, daß er namens der vertretenen Arbeitnehmer einzelvertragliche Regelungen mit dem Arbeitgeber aushandelt. Rechtlich zutreffend ist ferner, daß der Betriebsrat solchenfalls ausdrücklich oder wenigstens doch erkennbar im Namen des bzw. der Vertretenen handelt (vgl. RGRK, BGB, 12. Aufl., § 164 Anm. 1).

a) Davon ausgehend fordert das Landesarbeitsgericht, der Arbeitgeber müsse in solchen Fällen klar erkennen können, daß der Betriebsrat nicht in eigenem Namen handeln will, wobei angesichts des Ungewöhnlichen einer solchen Handhabung an die Erkennbarkeit des Vertretungsverhältnisses strenge Anforderungen zu stellen seien. Demgegenüber meint die Revision, § 164 BGB gebe lediglich eine Auslegungsregel. Nach ihr genüge die Erkennbarkeit namens des Vertretenen handeln zu wollen; besonders strenge Anforderungen verlange sie aber nicht. Es gebe deshalb keinen allgemeinen Erfahrungssatz des Inhalts, daß das hier praktizierte Verfahren des Betriebsrats ungewöhnlich sei. Dieses Revisionsvorbringen ist schon deshalb unbeachtlich, weil die Rechtsfindung des Berufungsgerichts insoweit nicht allein auf einem Erfahrungssatz aufbaut, sondern mindestens einschlußweise auch klarstellen will, daß sich die Beweislast für die Annahme einer Vertretung nicht umkehrt. Das aber ist rechtlich zutreffend. Wer behauptet, nicht im eigenen, sondern im fremden Namen gehandelt zu haben, muß das beweisen. Die Beweislast kehrt sich auch nicht um, wenn gewisse Umstände darauf hinweisen, als Vertragspartner komme möglicherweise ein anderer als der Verhandlende in Betracht (vgl. RGRK, aaO, § 164 Anm. 12).

b) Rechtlich zutreffend ist deshalb auch die der Beweiswürdigung im einzelnen vorausgesetzte Forderung des Landesarbeitsgerichts, der Arbeitgeber (Beklagte) hätte - von sich aus - erkennen können oder erkennen müssen, daß der Betriebsrat mit ihm nicht nur als betriebsverfassungsrechtliches Organ, sondern auch als rechtsgeschäftlicher Vertreter der einzelnen Arbeitnehmer hat verhandeln wollen. Wenn in diesem



- 10 -

Zusammenhang das Landesarbeitsgericht erwägt, sowohl der Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmerschaft gingen im Zweifel davon aus, daß der Betriebsrat als betriebsverfassungsrechtliches (kollektives) Organ mit dem Arbeitgeber verhandele, so ist dem zuzustimmen; das gemeinsame Auftreten der in jenem Gremium zusammengeschlossenen Personen erfolgt im allgemeinen in dieser Weise. Jedenfalls aber verstoßen die Erwägungen des Landesarbeitsgerichts nicht gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze.

c) Die Revision rügt in diesem Zusammenhange ferner eine Verletzung des § 286 ZPO, weil die Zeugenaussagen, insbesondere die Bekundung des Zeugen J , nicht vollständig oder nicht richtig gewürdigt worden seien. Nach § 286 Abs. 1 Satz 1 ZPO hat das Gericht nach freier richterlicher Überzeugung zu entscheiden, ob eine tatsächliche Behauptung für wahr oder nicht für wahr zu erachten sei. Das ist entgegen der Auffassung der Revision in dem angefochtenen Urteil ohne Verfahrensverstoß geschehen.

Im Hinblick auf die Bekundungen des Zeugen J kommt das Landesarbeitsgericht zu der richterlichen Überzeugung, J selbst möge zwar eine hinreichend klare Vorstellung über die Rechtslage gehabt haben, den anderen an der Abmachung Beteiligten sei diese (zutreffende) rechtliche Beurteilung jedoch nicht erkennbar geworden. Das gelte sowohl für den Inhaber der Beklagten als auch den damaligen Betriebsratsvorsitzenden R und den damaligen stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden, den Kläger. Es wäre sonst - so das Landesarbeitsgericht - nicht zu erklären, daß 1972 über einen entsprechenden Gegenstand eine wiederum als "Betriebsvereinbarung" überschriebene Abmachung getroffen worden sei, die der Kläger als damaliger stellvertretender Betriebsratsvorsitzender unterzeichnet hat und die nach dem Klagevortrag auch eine Betriebsvereinbarung im Rechtssinne habe darstellen sollen. Was die Beweiswürdigung in Bezug auf die Bekundungen des Zeugen K angeht, so erläutert das Landesarbeitsgericht, daß und warum es eine Verurteilung der Beklagten auf die Bekundungen dieses Zeugen

- 11 -



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



nicht stützen will. Das Landesarbeitsgericht hat unter Berücksichtigung des Beweisergebnisses ausreichend begründet, wie es zu seiner richterlichen Überzeugung gelangt ist. Das Gericht braucht nicht alles, was es für unerheblich hält, ausdrücklich zu erörtern und sich nicht mit jeder Behauptung und Zeugenaussage ausführlich auseinanderzusetzen, wenn sich nur ergibt, daß eine sachentsprechende Beurteilung i.S. des § 286 ZPO überhaupt stattgefunden hat (RG 156, 315; BGHZ 3, 175). Die Nachprüfungsmöglichkeit der Revisionsinstanz beschränkt sich darauf, daß das Landesarbeitsgericht die Grenzen und Voraussetzungen der richterlichen Überzeugung gewahrt hat (vgl. BAG 5, 221 [224] = AP Nr. 6 zu § 4 TVG Übertariflicher Lohn und Tariflohnerhöhung). Selbst wenn deshalb das Landesarbeitsgericht die Einzelbekundungen des Zeugen J nicht ausdrücklich und im einzelnen (wortwörtlich) abhandelt, so liegt dennoch keine Verletzung des § 286 ZPO vor. Es bedurfte auch - entgegen der Meinung der Revision - keiner tatsächlichen Feststellungen darüber, daß die Bekundungen des Zeugen J unvollständig oder mißverständlich seien. Vielmehr ist es so, daß die richterliche Überzeugung in der getroffenen Weise trotz der Bekundungen des Zeugen J gebildet worden ist. Es war immerhin möglich, insbesondere ohne Verletzung von Denkgesetzen und Erfahrungssätzen, für die Bewertung des ersten Übereinkommens bei dessen Gesamtinhalt einschließlich der Überschrift, entscheidend lediglich auf die Charakterisierung der entsprechenden späteren Abmachung abzustellen. Im Rahmen des § 286 ZPO ist der Tatsachenrichter auch frei, wie er eine Zeugenaussage würdigt. Es ist deshalb revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Berufungsgericht einem Zeugen - hier dem Zeugen K - deshalb keinen Glauben schenkt, weil er in einem anderen Punkt nicht die Wahrheit gesagt hat.

d) Bei Bildung seiner richterlichen Überzeugung ist es dem Landesarbeitsgericht auch nicht verwehrt, auf das Parteiverhalten vor, bei und nach Anbringung der Klage - mindestens als Indiz - zurück zu greifen. Dies wird zumal



- 12 -

dann gar nicht zu vermeiden jedenfalls aber angebracht sein, wenn - wie hier - das tatsächliche Wollen und das rechtliche Beurteilen bei der Abmachung von 1969 ineinander übergehen.

2. Eine Rechtsverletzung sieht die Revision darin, daß das Landesarbeitsgericht das Verhandlungsergebnis zwischen dem Betriebsrat und der Beklagten vom 24. April 1969 nicht unter allen infragekommenden rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten geprüft und damit nicht erschöpfend, jedenfalls nicht ausreichend gewürdigt habe.

a) So habe das Berufungsgericht nicht geprüft, ob diese Vereinbarung sich als Vertrag zu Gunsten Dritter oder als Vereinbarung für die, die es angeht, darstellen könne. Diese rechtliche Überprüfung konnte jedoch deshalb unterbleiben, weil es bei allen denkbaren Gestaltungsformen wiederum entscheidend darauf ankommt, daß der, der die Vertragsofferte unterbreitet, für den Adressaten erkennbar rechtsgeschäftlich handelt, im übrigen auch, daß der Adressat einen dahingehenden Vertragswillen hat. Ersteres hat das Landesarbeitsgericht - wie erwähnt - bei der Prüfung der Voraussetzungen des § 164 BGB ohne Verfahrensverstöß - und damit zulässig - verneint, während es einen entgegenstehenden (Vertrags-) Willen der Beklagten mit der Erwägung angenommen hat, die Umdeutung einer nichtigen Betriebsvereinbarung in eine oder eine Mehrzahl arbeitsvertraglicher (Individual-) Vereinbarung(en) nach § 140 BGB komme nicht in Betracht. Hinsichtlich aller anderen denkbaren rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten aus Anlaß und als Ergebnis der Verhandlung zwischen Betriebsrat (bzw. dessen einzelnen Mitgliedern) und der Beklagten am 24. April 1969 kann nichts anderes als das zur rechtsgeschäftlichen Bevollmächtigung Gesagte gelten. Das Landesarbeitsgericht ist wiederum frei von Rechtsfehlern und Verfahrensverstößen, mit zutreffenden Erwägungen zu der Auffassung schlechthin gelangt, es könne nicht davon ausgegangen werden, die Beklagte hätte - wäre ihr die

- 13 -



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

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

Nichtigkeit der Vereinbarung vom 24. April 1969 als "Betriebsvereinbarung" bekannt gewesen - in die Änderung aller damals bestehenden Einzelarbeitsverträge eingewilligt, was aber Voraussetzung für eine nach § 140 BGB mögliche Umdeutung ist.

b) Wenn die Revision schließlich meint, die Beklagte habe in der auf die Vereinbarung vom 24. April 1969 folgenden Betriebsversammlung ein dem Inhalt dieser Vereinbarung entsprechendes Vertragsangebot unterbreitet, das von der dort anwesenden Arbeitnehmerschaft angenommen worden sei, so ist dieses Vorbringen schon nicht schlüssig. Nach dem eigenen Vortrag des Klägers - den er in der Revisionsinstanz nicht ändern kann - ist nämlich in dieser Betriebsversammlung das Ergebnis der Absprache vom 24. April 1969 vorgelesen worden; Herr Z habe anschließend ausdrücklich zugestimmt. Dieses Vorbringen schließt begrifflich ein, daß den Teilnehmern der Betriebsversammlung die (nichtige) "Betriebsvereinbarung" als bestehend (Ergebnis der Absprache) vorgelesen worden ist. Der Vortrag zum sich anschließenden Verhalten des Herrn Z besagt jedenfalls nicht eindeutig, er habe damit ein Angebot initiiert und gar nicht, dieses Angebot sei angenommen worden.

3. Es wird die Auffassung vertreten, daß die Bestimmungen einer unwirksamen Betriebsvereinbarung trotz des Verbotes in § 77 Abs. 3 BetrVG 1972 auf individualrechtlicher Ebene Geltung erlangen können, wenn sie nach den Grundsätzen der Vertrauenshaftung zu einer Bindung des Arbeitgebers führen (so Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 77 Anm. 204). Selbst wenn man sich nach dem Günstigkeitsprinzip diese Auffassung allgemein zu eigen machen sollte und sie im Interesse einer umfassenden rechtlichen Würdigung auf den konkreten Sachverhalt anwendet, so führt dies gleichwohl zu einem Scheitern des Anspruchs. Ein so gearteter Vertrauensschutz hätte zunächst einmal hinsichtlich der Vereinbarung vom 24. April 1969 bestanden. Will man aus diesen vom Kläger selbst nicht vorgetragenen Gesichtspunkten die Vereinbarung von 1969 einzelvertraglich gelten lassen,

so ist aber die Vereinbarung vom Januar 1972 rechtlich nicht unbeachtlich. Konsequenterweise muß man an sie die gleichen Maßstäbe legen. Das führt dazu, daß sich die Ansprüche des Klägers nur stützen ließen, soweit diese nunmehr allein in Betracht kommende Vereinbarung reichte. In der Vereinbarung von 1972 heißt es aber, daß hinsichtlich zukünftiger Lohn- und Gehaltsabkommen Geschäftsleitung und Betriebsrat darüber verhandeln und beschließen werden, ob bzw. in welchem Umfang die jeweilige Tarifierhöhung auf die bestehenden Löhne und Gehälter zur Auswirkung kommt. Ein Vertrauensschutz in Form einer Bindung des Arbeitgebers konnte deshalb seit der Vereinbarung vom 21. Januar 1972 nur bis zur nächsten Tariflohnänderung bestehen, die am 1. Januar 1973 erfolgte.

4. Den Ausführungen der Vorinstanzen zur Hilfsbegründung des Klageanspruchs ist nichts hinzuzufügen. Mit diesem Vorbringen des Klägers ist der Anspruch - wie vom Landesarbeitsgericht richtig erwogen - nicht schlüssig begründet. Es fehlt an jeder spezifizierten Darlegung und Gegenüberstellung des tatsächlich erreichten Akkordverdienstes und der Verdienstmöglichkeiten aufgrund der geltenden Akkordrichtsätze und damit an der Angabe von Tatsachen, die, selbst wenn die rechtlichen Erwägungen des Klägers zutreffend sein sollten, hätten vorgetragen werden müssen (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO).

gez.: Dr. Müller

Wendel

Bichler

Dr. Rust

Andersch



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

