

Aktenzeichen: 1 AZR 603/82

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Urteil vom 27. März 1984

- 1 AZR 603/82 -

I. Arbeitsgericht
Bayreuth

Urteil vom 17. September 1980

- Ca 198/80 H -

II. Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Urteil vom 18. Dezember 1981

- 4 Sa 166/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Verspätete Urteilszustellung - rechtzeitige Geltendmachung

Gesetz: ZPO § 551 Nr. 7; BetrVG § 77 Abs. 2 Satz 3;
Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der bayerischen Metallindustrie vom 1. Dezember 1973 § 28 Ziff. 3

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 603/82

4 Sa 166/80 Nürnberg

Verkündet am
27. März 1984

Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil In Sachen

g e g e n

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. März 1984 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Wehr und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Koerner für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 18. Dezember 1981 - 4 Sa 166/80- wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Klägerin war seit Mitte 1963 bei der Beklagten in deren Werk 7, Bayreuth, Zweigwerk Schwarzenbach/Wald, als Arbeiterin beschäftigt. Ihr wurde von der Beklagten am 16. Januar 1979 zum 31. März 1979 aus betriebsbedingten Gründen gekündigt. Vom 22. Februar bis 14. April 1979 war die Klägerin in stationärer Behandlung.

Am 16. Mai 1979 schloß die Beklagte mit dem Gesamtbetriebsrat eine Betriebsvereinbarung über laufende und geplante Personalverlagerungs- und Abbaumaßnahmen in einzelnen, näher aufgeführten Betrieben, die u.a. auch die Zahlung von Abfindungen an Arbeitnehmer vorsah, denen aus betriebsbedingten Gründen gekündigt wurde. Zu den in dieser Betriebsvereinbarung genannten Betrieben gehörte auch das Werk 7 mit dem Zweigwerk



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Schwanzenbach/Wald.

In Ziff. 7 dieser Betriebsvereinbarung heißt es:

7.1 Geltungsdauer:

Diese Betriebsvereinbarung gilt für die Zeit vom 1. 2. 1979 bis 31. 3. 1982.

Soweit betriebsbedingte Kündigungen zwischen dem 1. 1. 1979 und dem 1. 2. 1979 erfolgten, finden die Regelungen dieser Betriebsvereinbarung auf Antrag entsprechend Anwendung. Der Antrag ist bei der zuständigen Personalleitung bis spätestens zwei Wochen nach Unterzeichnung der Vereinbarung zu stellen.

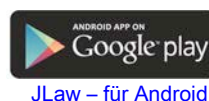
Die Betriebsvereinbarung wurde nach dem Vorbringen der Beklagten in den Betrieben zum Aushang gebracht. Die Beklagte zahlte auch - ebenfalls nach ihrem Vorbringen - an vier zwischen dem 1. Januar und 1. Februar 1979 gekündigte Arbeitnehmer, die bis zum 31. Mai 1979 einen Antrag gestellt hatten, eine Abfindung.

Die Klägerin hat am 10. November 1979 erstmals von dieser Betriebsvereinbarung erfahren. Sie hat am 12. November 1979 von der Beklagten schriftlich die Zahlung einer Abfindung verlangt. Die Beklagte hat dies mit Schreiben vom 25. Januar 1980 mit der Begründung abgelehnt, die Klägerin habe die Abfindung nicht innerhalb von zwei Wochen nach Unterzeichnung der Betriebsvereinbarung beantragt.

Die Klägerin hat daraufhin am 17. April 1980 Klage erhoben und von der Beklagten die Zahlung der der Höhe nach unstreitigen



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



-4-

Abfindung verlangt. Sie hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie
7.392,06 DM zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat geltend gemacht, die Klägerin habe die in der Betriebsvereinbarung festgelegte Antragsfrist nicht gewahrt. Darüber hinaus sei ein möglicher Anspruch verfallen, weil er nicht innerhalb der Ausschlußfrist nach § 28 Ziff. 3 des Manteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer der bayerischen Metallindustrie, der auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung gefunden habe, geltend gemacht worden sei.

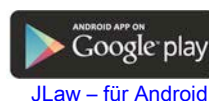
Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht ihr stattgegeben.

Das Landesarbeitsgericht hat aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. Oktober 1981 seine Entscheidung am 18. Dezember 1981 verkündet. Tatbestand und Entscheidungsgründe des Urteils sind den Parteien am 6. Dezember 1982 zugestellt worden.

Mit der zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung, während die Klägerin um Zurückweisung der Revision bittet.



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



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

Die Revision ist nicht begründet.

I. Soweit die Revision zunächst rügt, daß das vollständig abgefaßte Urteil der Beklagten erst knapp ein Jahr nach Verkündung zugestellt worden sei, vermag das die Aufhebung der angefochtenen Entscheidung nicht zu rechtfertigen.

Der Revision ist zuzugeben, daß eine verspätete Zustellung von Tatbestand und Entscheidungsgründen eines Urteils nach der Rechtsprechung bedeuten kann, daß das Urteil als nicht mit Gründen versehen anzusehen ist, so daß nach § 551 Nr. 7 ZPO ein absoluter Revisionsgrund gegeben ist.

Der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat im Anschluß an ein Urteil des Bundessozialgerichts vom 22. Januar 1981 (BSGE 51, 122) und des Bundesverwaltungsgerichts vom 19. März 1976 (BVerwGE 50, 278) ein Urteil, das später als zwölf Monate nach seiner Verkündung zugestellt wird, als ein Urteil angesehen, das nicht mit Gründen versehen ist (Urteil vom 24. Februar 1982 - 4 AZR 313/80 - BAG 38, 55 = AP Nr. 1 zu § 68 ArbGG 1979). Er hat daran in seinen Entscheidungen vom 9. März 1983 (- 4 AZR 350/81 - nicht zur Veröffentlichung bestimmt) und vom 7. Dezember 1983 (- 4 AZR 394/81 - zur Veröffentlichung vorgesehen) festgehalten. Der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat sich in zwei Urteilen dieser Rechtsprechung angeschlossen (Urteil vom 28. Juli 1982 - 5 AZR 306/79 - zur Veröffentlichung vorgesehen



und vom 24. November 1982 - 5 AZR 190/81 - nicht zur Veröffentlichung bestimmt). Der Grund für diese Rechtsprechung, die auch der herrschenden Meinung im Schrifttum entspricht (vgl. Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, 42. Aufl., § 551 Anm. 8 B; Stein/Jonas/Grunsky, ZPO, 20. Aufl., § 551 Rz 32), liegt darin, daß bei einem so langen Zeitraum zwischen Verkündung und Zustellung des Urteils keine Gewähr mehr dafür bestehe, daß die Urteilsgründe den Gang der Verhandlung und das Ergebnis der Beratung zutreffend wiedergeben. Dieser Rechtsprechung schließt sich der Senat an.

Im vorliegenden Falle ist die angefochtene Entscheidung zwölf Tage vor Ablauf eines Jahres nach ihrer Verkündung zugestellt worden. Das reicht nicht aus, um den absoluten Revisionsgrund im Sinne von § 551 Nr. 7 ZPO zu bejahen. Zwar liegt auch hier ein ungebührlich langer Zeitraum zwischen der Verkündung und der Zustellung der Entscheidung, der zudem mit dem im Arbeitsgerichtsverfahren geltenden Beschleunigungsgrundsatz schlechterdings nicht zu vereinbaren und durch nichts zu rechtfertigen ist; gleichwohl geht es aus Gründen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit nicht an, allein schon deswegen anzunehmen, daß die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts nicht mit Gründen versehen ist. Die Frage, ob ein absoluter Revisionsgrund gegeben ist oder nicht, muß für beide Parteien eindeutig erkennbar sein. Das läßt sich nur dadurch erreichen, daß der Zeitpunkt, von dem ab eine verspätet zugestellte Entscheidung als nicht mehr mit Gründen versehen zu betrachten ist, kalendermäßig bestimmt wird. Jede andere Bemessung des Zeitraumes würde die Begründetheit der Rüge



nach § 551 Nr. 7 ZPO von einer Wertung der Umstände des Einzelfalles abhängig machen, deren Ergebnis im voraus verlässlich nicht zu erkennen wäre. Ein Urteil gilt daher nur dann als nicht mit Gründen versehen, wenn es später als ein Jahr nach seiner Verkündung zugestellt wird. Daß an diesem Zeitraum hier nur wenige Tage fehlen, muß unberücksichtigt bleiben.

Eine Verkürzung dieser Jahresfrist vermögen auch die Vorschriften der §§ 60 Abs. 4 Satz 3 und 69 Abs. 1 ArbGG nicht zu rechtfertigen. Wenn dort bestimmt wird, daß ein Urteil des Arbeitsgerichts innerhalb von drei Wochen und ein Urteil des Landesarbeitsgerichts innerhalb von vier Wochen nach seiner Verkündung vollständig abgefaßt der Geschäftsstelle zu übergeben ist, so wird damit einmal nicht der Zeitraum zwischen Verkündung und Zustellung der Entscheidung geregelt, zum anderen handelt es sich insoweit nur um Sollvorschriften, die für den Regelfall gelten und in der Praxis aus berechtigten Gründen vielfach nicht eingehalten werden können. Wollte man auf diese kurzen Fristen abstellen, würde dies letztlich dem Grundsatz der Beschleunigung arbeitsgerichtlicher Verfahren entgegenlaufen. In einer Vielzahl von Fällen wäre dann eine zulässige Revision allein auf die Überschreitung dieser Fristen zu stützen, was zur Aufhebung der Entscheidung und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht mit der Folge führen müßte, daß die Beendigung des Rechtsstreits über Gebühr hinausgezögert werden könnte.

Unerheblich ist insoweit auch, daß die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts nicht schon im Anschluß an den Verhand-



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



lungstermin, sondern in einem späteren Verkündungstermin verkündet worden ist. Zwar hätte die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts nach § 60 Abs. 4 Satz 2 ArbGG schon im Verkündungstermin in vollständig abgefaßter Form vorliegen müssen; dieser Fehler rechtfertigt aber nicht, den Zeitraum zwischen dem Schluß der mündlichen Verhandlung und der Verkündung der Entscheidung dem Zeitraum zwischen der Verkündung und der Zustellung hinzuzurechnen. Wird eine Entscheidung in einem gesonderten Termin verkündet, so kann dies auch darauf beruhen, daß die Beratung nicht sofort im Anschluß an die mündliche Verhandlung möglich war, sondern erst unmittelbar vor der Verkündung erfolgte. Schon das schließt es aus, generell davon auszugehen, zwischen der Beratung und Zustellung der Entscheidung liege ein Zeitraum, der länger ist als der zwischen Verkündung und Zustellung, so daß ein Urteil als nicht mit Gründen versehen schon dann anzusehen wäre, wenn zwischen dem Schluß der mündlichen Verhandlung und der Zustellung der Entscheidung ein Zeitraum von mehr als einem Jahr liegt. Es muß vielmehr auch hier aus Gründen der Rechtsklarheit dabei verbleiben, daß für den Beginn der Jahresfrist auf die Verkündung der Entscheidung abzustellen ist.

II. Auch in der Sache selbst kann der Revision nicht gefolgt werden.

1. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Es hat in dem in Ziff. 7.1 der Betriebsvereinbarung geregelten Antragserfordernis eine unbillige Regelung gesehen, die unwirksam sei und auf die sich die Beklagte daher nicht berufen könne. Es



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



hat weiter angenommen, daß der Klageanspruch nicht verfallen sei, weil eine Ausschlußfrist nicht zu laufen beginne, solange der Berechtigte über den Bestand oder Umfang seines Anspruches im Unklaren sei. Dem ist jedenfalls im Ergebnis zu folgen.

2. Es war den Betriebspartnern nicht verwehrt, für die schon im Januar 1979 gekündigten Arbeitnehmer zu vereinbaren, daß diese eine Abfindung nur dann sollten erhalten können, wenn sie diese innerhalb einer bestimmten Frist beantragten. Eine solche Regelung entsprach einem berechtigten Interesse der Beklagten, die alsbald Klarheit darüber erlangen wollte, welche finanziellen Lasten aus diesen Altfällen noch auf sie zukamen. Gleichwohl kann sich die Beklagte nicht darauf berufen, daß die Klägerin ihre Abfindung nicht innerhalb von zwei Wochen nach Unterzeichnung der Betriebsvereinbarung, d.h. bis zum 30. Mai 1979, beantragt hat.

Nach § 77 Abs. 2 Satz 3 BetrVG sind Betriebsvereinbarungen vom Arbeitgeber an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen. Zweck der Vorschrift ist es, den Arbeitnehmern, die von einer Betriebsvereinbarung betroffen werden, von dieser Kenntnis zu geben. Werden - wie hier - von einer Betriebsvereinbarung Arbeitnehmer betroffen, die im Zeitpunkt des Abschlusses der Betriebsvereinbarung bereits aus dem Betrieb ausgeschieden sind und daher keine Möglichkeit haben, eine im Betrieb ausgelegte Betriebsvereinbarung zur Kenntnis zu nehmen, und für die auch kein Anlaß besteht, sich nach einer solchen Betriebsvereinbarung zu erkundigen, so muß der Arbeitgeber diesen Arbeitnehmern eine solche



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



Betriebsvereinbarung auf andere Weise zur Kenntnis bringen. Das gilt jedenfalls dann, wenn die für diese Arbeitnehmer in der Betriebsvereinbarung begründeten Rechte nur innerhalb eines bestimmten Zeitraumes geltend gemacht werden können. Geschieht dies nicht, so verstößt es gegen Treu und Glauben, wenn der Arbeitgeber Arbeitnehmern, die erst nach Ablauf dieses Zeitraumes zufällig von der Betriebsvereinbarung Kenntnis erlangen, entgegenhält, sie hätten ihren Anspruch aus der Betriebsvereinbarung nicht innerhalb der bestimmten Antragsfrist geltend gemacht. Es entspricht nicht den Anforderungen für ein redliches Verhalten im Rechtsverkehr, im Rahmen einer Betriebsvereinbarung über Leistungen an Arbeitnehmer aus Anlaß von Personalverlagerungs- und Abbaumaßnahmen einer Gruppe von Arbeitnehmern Ansprüche auf eine Abfindung zu gewähren, diese Gruppe dann aber in Unkenntnis über diese Regelung zu belassen und ihr später vorzuhalten, sie habe ihre Ansprüche nicht rechtzeitig geltend gemacht.

Daraus folgt, daß die Frist zur Beantragung einer Abfindung gemäß der Betriebsvereinbarung vom 16. Mai 1979 für die Klägerin erst zu laufen begann, als sie am 10. November 1979 von dieser Betriebsvereinbarung erfuhr. Sie hat am 12. November 1979 von der Beklagten schriftlich die Zahlung einer Abfindung verlangt und damit ihren Antrag rechtzeitig gestellt.

3. Mit dem Antrag auf Zahlung der Abfindung wurde der Abfindungsanspruch fällig. Damit hat die Klägerin auch die tarifliche Ausschlußfrist nach § 28 Ziff. 3 (I) b MTV gewahrt. Nach Ablehnung ihres Anspruches durch die Beklagte mit Schreiben vom 25.



-11-

Januar 1980 hat sie am 17. April 1980 Klage auf die Abfindung erhoben und damit auch die in § 28 Ziff. 3 (III) MTV geregelte Klagefrist gewahrt. Ihr Anspruch ist daher nicht verfallen, so daß das Landesarbeitsgericht der Klage zu Recht stattgegeben hat.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Dr. Kissel

Dr. Seidensticker

Matthes

Dr. Wehr

Koerner

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)