

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Sammlung! Ja
Für die Fachpresse! Ja

88

Gesetz: § 1 Abs.2 KSchG; § 16 Abs.1 AOGÖ

Leitsätze:

1. Die auf Grund des § 16 Abs.1 AOGÖ erlassenen Dienstordnungen sind nicht durch das Kontrollratsgesetz Nr.56 außer Kraft gesetzt worden.
2. Diese Dienstordnungen konnten seit dem Außerkrafttreten des AOGÖ im Jahre 1947 nicht mehr einseitig vom Arbeitgeber aufgehoben werden.
3. Betriebliche Regelungen (Betriebsvereinbarungen, Dienstvereinbarungen, Dienstordnungen) können im Zweifel nur als Ganzes gekündigt werden.
4. Ist die Aufhebung einer Dienstordnung durch ministeriellen Erlass unwirksam, so ist auch jede Maßnahme unwirksam, die zur Ausführung des ministeriellen Erlasses getroffen wird. Dazu gehört auch eine Änderungskündigung. Für eine Prüfung, ob die Änderungskündigung gemäß § 1 Abs.2 KSchG sozial gerechtfertigt war, bleibt dann kein Raum mehr.

Aktenzeichen: 3 AZR 249/54

Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 19.März 1957

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, 2.Kammer Köln



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 249/54

Sa 32/54
(Düsseldorf)

Verkündet
19. März 1957
v. Henkelmann,
Angestellte
s Urkundsbeamter
r Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

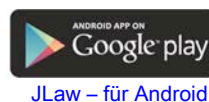
hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 19. Februar 1957 durch den Senatspräsidenten Dr. König, die Bundesrichter Dr. Simons und Schilgen sowie die Bundesarbeitsrichter Elisabeth Meißner und Dr. Dr. Schneider für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil der 2. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf in Köln vom 27. April 1954 - 2a Sa 32/54 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand

Der Kläger ist seit 1938 bei der beklagten Bundespost als Vorhandwerker in einer Werkstatt für Postkraftwagen tätig. Dort wurde er nach Gedingeegrundsätzen entlohnt.

Das Gedingeverfahren in diesen Werkstätten beruht auf § 13 der Dienstordnung für die Arbeiter der Deutschen Reichspost (DOArb vom 1. Juli 1938), wo es heißt, daß für die Ausführung von Arbeiten im Gedinge besondere Bestimmungen gelten. Dazu sind vom Reichspostminister "Grundsätze für die Ausführung von Arbeiten im Gedinge" als Beilage 2 zur Amtsblattverfügung Nr. 587/1938 (Amtsblatt des Reichspostministers 1938 S. 825) erlassen worden. Im Abschnitt c dieser Beilage, welcher die Gedingeegrundsätze in den Werkstätten für Postkraftwagen näher regelt, heißt es, daß alle Arbeiten, bei denen das Gedinge möglich und wirtschaftlich ist, im Gedinge zu vergeben und auszuführen sind. Vom Gedinge "insbesondere" ausgeschlossen sind Arbeiten, bei denen eine Vorausbestimmung der Stückzahl unmöglich ist (gedingeunfähige Arbeiten), und Arbeiten, bei denen die Ermittlung der Mehrleistung unwirtschaftlich oder störend wäre. Die Bestimmung darüber, welche Arbeiten nicht im Gedinge auszuführen sind, steht dem Amtsvorsteher zu. Vor seiner Entscheidung ist der Vertrauensrat zu hören. Unter Nr. 9 des Abschnittes c heißt es weiter, daß bestimmten Arbeitern (z.B. Lehrgesellen, Zeitermittler, Einfahrer, Motorprüfer) eine Bewertungszulage von 25% gewährt wird, "soweit ihnen ein Arbeiten in dem sonst bei der Werkstatt bestehenden Gedinge versagt ist".

Am 23. Juli 1941 verfügte der Reichspostminister in einem an die Oberpostdirektionen gerichteten Erlaß die allgemeine Einführung des Gedingeverfahrens in allen Werkstätten für Postkraftwagen ohne Rücksicht auf seine Wirtschaftlichkeit. In dem Erlaß ist weiter bestimmt, daß außer den Arbeitern, denen die in Nr. 9 der Gedingeegrundsätze vorgesehene Bewertungszulage bisher bereits gewährt wurde, nunmehr alle anderen Gruppen von Arbeitern eine ge-



staffelte Zeitlohnzulage erhalten sollen, sofern nur ihre Tätigkeit im Zusammenhang mit den im Gedingeverfahren ausgeführten Arbeiten steht.

Nach dem Zusammenbruch im Jahre 1945 wurde das Gedingeverfahren allgemein nicht mehr gehandhabt. Im Jahre 1946 wurde es in den Bezirken von sechs Oberpostdirektionen (Bremen, Dortmund, Düsseldorf, Frankfurt, Köln, Hannover) wieder eingeführt. Am 19.Mai 1953 ordnete der Bundesminister für das Post- und Fernmeldewesen durch einen an diese sechs Oberpostdirektionen gerichteten Erlaß allgemein die Aufhebung des Gedingeverfahrens in den Werkstätten für Postkraftwagen an. Demgemäß wurde dem Kläger am 29.Mai 1953 das Arbeitsverhältnis zum 31.August 1953 gekündigt und ihm gleichzeitig die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gegen den tariflichen Zeitlohn angeboten. Im Kündigungsschreiben wurde der Kläger gebeten, innerhalb von drei Wochen zu erklären, ob er zu den neuen Bedingungen weiterarbeiten wolle. Er erklärte seine Bereitschaft "unter Vorbehalt der Erhebung seiner Ansprüche im Klagewege". Diese Erklärung wies die Beklagte zurück. Um seinen Arbeitsplatz nicht zu verlieren, erklärte sich der Kläger dann am 12.Juni 1953 ohne Vorbehalt bereit, das Dienstverhältnis zu den neuen Bedingungen fortzusetzen.

Im Klagewege hat der Kläger beantragt, festzustellen, daß die Änderungskündigung unwirksam sei. Beide Vorinstanzen haben zu Gunsten des Klägers entschieden. Mit der zugelassenen Revision führt die Beklagte ihre Rechtsverteidigung weiter.

Entscheidungsgründe

1. Zutreffend ist der Berufungsrichter davon ausgegangen, daß der Abschnitt c der Gedingegrundsätze von 1938 sowie der Erlaß vom 23.Juli 1941 weder gewohnheits- noch gesetzesrechtlich außer Kraft getreten sind. Es kann dahingestellt bleiben, ob die Gedingegrundsätze



gewohnheitsrechtlich in den 14 Oberpostdirektionsbezirken aufgehoben sind, in denen das Gedingeverfahren in den Werkstätten für Postkraftwagen nach 1945 nicht wieder eingeführt wurde. In den anderen sechs Oberpostdirektionsbezirken aber sind die Gedingegrundsätze schon deswegen nicht außer Kraft getreten, weil die Unterbrechung in der Anwendung dieser Grundsätze zu kurz und die allgemeinen Zustände im Jahre 1945 und Anfang 1946 zu ungewöhnlich waren, als daß sich ein entsprechendes Gewohnheitsrecht hätte bilden können. Die Beklagte geht dementsprechend selbst davon aus, daß die Gedingegrundsätze damals gewohnheitsrechtlich nicht außer Kraft getreten sind.

Auch durch das Kontrollratsgesetz Nr.56 ist die Rechtsgültigkeit der Gedingegrundsätze nicht beeinträchtigt worden. Diese Grundsätze sind ein Bestandteil der DOArb (§13), die auf Grund des § 16 Abs.1 des AOGÖ vom 23.März 1934 (RGBl. S.220) erlassen worden ist. Zwar ist das AOGÖ durch das Kontrollratsgesetz Nr.56 vom 30.Juni 1957 "einschließlich aller zusätzlichen und zu seiner Durchführung erlassenen Gesetze, Verordnungen, Bestimmungen und Erlasse" aufgehoben (Art.I). Nach Art.II aaO. bleiben aber bestehende Tarifordnungen bis zu ihrer Aufhebung, Änderung oder anderweitigen Neufassung seitens der zuständigen Behörden weiterhin in Kraft. Dienstordnungen werden zwar vom Kontrollratsgesetz Nr.56 nicht ausdrücklich erwähnt. Sie sind aber, mindestens soweit auf sie in Tarifordnungen wegen einer weiteren Regelung ausdrücklich verwiesen wird, als eine Ergänzung dieser Tarifordnung anzusehen und deshalb mit dem Kontrollratsgesetz Nr.56 nicht weggefallen. (BAG 1, 250). Das gleiche muß aber auch gelten, soweit eine ausdrückliche Verweisung nicht besteht. Dienstordnungen sind nicht "zusätzlich" oder "zur Durchführung" des AOGÖ erlassen, wie es Art.I Kontrollratsgesetz Nr.56 verlangt. Sie sind vielmehr auf Grund des AOGÖ erlassene betriebliche Normen, die seit ihrem Erlaß ein Eigenleben führen (Schnorr, AP 52 Nr.134 mit weiteren Nachweisungen). Die DOArb ist daher vom Kontrollratsgesetz Nr.56 unberührt geblieben.



2. Mit dem Erlaß vom 19.Mai 1953 hat der Bundespostminister nicht etwa nur eine allgemeine Anweisung an die Amtsvorsteher gegeben, im Rahmen der Gedingegrundsätze nach Prüfung der Gedingemöglichkeit und Gedingewirtschaftlichkeit die Gedingearbeit in den Werkstätten für Postkraftwagen einzuschränken und eventuell aufzuheben. Der Erlaß weist zwar darauf hin, daß nach den Gedingegrundsätzen nur solche Arbeiten im Gedinge ausgeführt werden dürfen, bei denen das Gedinge möglich und wirtschaftlich sei, und geht von der Feststellung aus, daß "ausgesprochen gedingefähige Arbeiten" in den Kraftwagenwerkstätten nur in geringem Umfange anfielen. Dann heißt es aber wörtlich: "Das Gedingeverfahren ist daher sogleich bei allen Kw-Werkstätten aufzuheben." Der Erlaß ordnet also die Aufhebung des Gedingeverfahrens in den Werkstätten für Postkraftwagen schlechthin an. Die Ansicht der Beklagten, der Minister habe als Vorgesetzter der Amtsvorsteher nur deren Befugnisse aus Abschnitt c Nr.1 der Gedingegrundsätze an sich gezogen, nämlich zu beurteilen, ob das Gedingeverfahren in den jeweils noch danach arbeitenden Kraftwagenwerkstätten möglich und wirtschaftlich sei, ist mit dem ganz allgemeinen, das Gedingeverfahren in den Postkraftwerkstätten schlechthin beseitigenden Inhalt des Erlasses vom 19.Mai 1953 trotz der voraufgehenden Motivierung dieser Maßnahme nicht vereinbar. Denn nach dem Erlaß bleibt überhaupt kein Raum dafür, im einzelnen noch festzustellen, welche Arbeiten gedingeunfähig, gedingeunwirtschaftlich oder gedingestörend sind. Der Erlaß trifft seinem Inhalt nach die bisher bestehenden Grundsätze selbst und nicht deren Anwendung. Schließlich erfaßt die Weisung: "Das Gedingeverfahren ist sogleich bei allen Werkstätten aufzuheben" nicht nur die Gedingearbeiten selbst, sondern auch alle daran anknüpfenden Bewertungszulagen. Der Erlaß von 1953 bedeutet somit inhaltlich eine Aufhebung des Abschnittes c der Gedingegrundsätze.



3. Zu einer derartigen Aufhebung des Abschnittes c fehlt der Beklagten jedoch die Befugnis. Während nach den Abschnitten a (Telegraphenbaudienst) und b (Telegraphenzeugämter u.ä.) ein Anspruch auf Übertragung von Gedingearbeiten ausdrücklich nicht besteht (vgl. jeweils Ziffer 3 Abs.2), besteht nach Abschnitt c in den Werkstätten für Postkraftwagen ein Anspruch auf Vergebung im Gedinge ("sind zu vergeben") für alle Arbeiten, bei denen das Gedinge möglich und wirtschaftlich ist. Die Gedingegrundsätze sind wegen § 13 der DOArb ein Teil dieser Dienstordnung. Unter der Herrschaft des AOGÖ stellten Dienstordnungen autonomes Betriebsrecht dar (Hueck-Nipperdey-Dietz, AOG, 4.Aufl., 1943 § 16 AOGÖ Anm.1). Unter dem Nationalsozialismus konnte der Arbeitgeber allein derartige Betriebsnormen erlassen und aufheben. Das ist heute nicht mehr möglich. Der Arbeitgeber kann nur mit der betrieblichen Arbeitnehmervertretung eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung schließen, die normativ auf den Inhalt der Arbeitsverträge einzuwirken im Stande wäre. Das ergibt sich schon aus dem Kontrollratsgesetz Nr.22. Der Arbeitgeber ist aber seit der Aufhebung des AOGÖ im Jahre 1947 auch nicht mehr befugt, betriebliche Normen, d.h. auch Dienstordnungen, einseitig aufzuheben; denn für die Befugnis zur einseitigen Aufhebung der Dienstordnung bildete das inzwischen aufgehobene AOGÖ die alleinige Rechtsgrundlage. Die Beklagte meint allerdings, daß ihr auch nach Aufhebung des AOGÖ das Recht zustehen müßte, Dienstordnungen, die sie allein habe erlassen können, auch allein wieder aufzuheben. Das folge aus der Lehre vom sog. contrarius actus, wonach derjenige, der ein Recht begründet hat, es auch wieder aufheben darf. Diese Auffassung ist jedoch dann nicht zutreffend, wenn die rechtlichen Grundlagen für eine einseitige betriebliche normative Gestaltung inzwischen überhaupt fortgefallen sind.

4. Es kann dahingestellt bleiben, ob die Beklagte die Dienstordnung (etwa ebenso wie eine Betriebsvereinbarung, vgl. dazu BAG vom 15.Februar 1957 - 1 ABR 10/55 - zur Veröffentlichung bestimmt) kündigen konnte. Denn als eine solche Kündigung der Dienstordnung kann der Erlaß vom 19.Mai



1953 nicht angesehen werden. Die Kündigung einer Dienstordnung wie einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung geschieht gegenüber dem Betriebsrat oder der Personalvertretung. Der genannte Erlaß ist aber den Präsidenten der Oberpostdirektionen zugestellt und von dort aus an die nachgeordneten Dienststellen, nicht dagegen an die Personalvertretungen weitergeleitet worden. Aber selbst wenn man zu Gunsten der Beklagten unterstellen wollte, daß die Personalvertretung Kenntnis von dem Erlaß erhalten hat und man rechtlich diese Kenntnis unter Berücksichtigung besonderer Umstände schon als ein Zugehen der Kündigung genügen lassen wollte, so ist diese Kündigung unwirksam. Denn Kündigungen können im Zweifel nicht auf einen Teil eines Rechtsverhältnisses beschränkt werden (Molitor, Die Kündigung, 2.Aufl., S.45). Dieser Grundsatz hat auch bei Tarifverträgen und Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen sowie bei Tarif- und Dienstordnungen Bedeutung, da diese als ein in sich zusammengehöriges Ganzes angesehen werden müssen. Die Kündigung einzelner Bestimmungen daraus ist grundsätzlich nur möglich, wenn dies vorbehalten ist. Davon kann hier nicht die Rede sein. Aber selbst wenn man unter besonderen Umständen eine Beschränkung der Kündigung auf den Teil eines betrieblichen Normenkomplexes genügen lassen würde, nämlich etwa dann, wenn dieser Teil als offenbar in sich abgeschlossen und von dem Übrigen unabhängig innerhalb eines umfangreicheren betrieblichen oder tariflichen Normentextes sich befindet, so kann von einer solchen nur rein äußerlichen und zufälligen Verbindung des Abschnittes c der Gedinge Grundsätze mit den Abschnitten a und b, über deren Kündigung nichts vorgetragen ist, keine Rede sein. Darüber hinaus verweist § 13 der DOArb ausdrücklich auf die "für die Ausführung von Arbeiten im Gedinge geltenden besonderen Bestimmungen" und versteht sie in ihrem Zusammenhang. Es ist daher ausgeschlossen, daraus einen Teil einseitig durch eine Teilkündigung herausbrechen zu wollen. Wollte man hier nicht sehr enge Grenzen ziehen, so könnte jede Seite die ihr ungünstigen Bestimmungen eines tariflichen Normenkomplexes durch Teilkündigung mehr oder weniger willkürlich beseitigen und nur den Rest bestehen lassen. Der



Erlaß von 1953 konnte daher nicht als Kündigung des Abschnittes c der Grundsätze für die Ausführung von Arbeiten im Gedinge wirksam werden.

5. Bei dieser Rechtslage sind die vorliegenden Änderungskündigungen unwirksam. Soweit es sich um Arbeiter handelt, die im Gedinge gearbeitet oder die nach Nr.9 der Gedingegrundsätze Bewertungszulagen erhalten haben (Lehrgesellen und dergl.), stehen den Kündigungen die Gedingegrundsätze entgegen. Abschnitt c dieser Grundsätze gewährt den Arbeitern einen Anspruch auf das Gedinge und folglich auch auf die Bewertungszulage. Da diese Ansprüche auf einer Dienstordnung beruhen, sind sie, ebenso wie tarifliche und gesetzliche Ansprüche, nicht Inhalt der einzelnen Arbeitsverträge geworden. Hätte der Erlaß von 1953 die Gedingegrundsätze wirksam außer Kraft gesetzt, dann wären auch die darin wurzelnden Ansprüche ohne weiteres weggefallen. Umgekehrt ist jede Maßnahme, die - ganz gleich in welcher Form - zur Ausführung des ministeriellen Erlasses von 1953 getroffen wird, unwirksam (vgl. ähnlich - bei Verletzung des sozialen Mitbestimmungsrechts - das zur Veröffentlichung bestimmte Urteil des Ersten Senats vom 1. Februar 1957 - 1 AZR 521/54 -). Für eine Prüfung, ob die vorliegende Änderungskündigung gemäß § 1 Abs.2 KSchG sozial gerechtfertigt war, bleibt daher kein Raum.

6. Die Beklagte hatte übrigens auch kein Recht, die sog. Zeitlohnzulagen zu kündigen. Diese Zeitlohnzulagen, die z.B. Pförtner und Hofkehrer erhielten, beruhten zwar nicht auf den Gedingegrundsätzen, sondern auf dem Erlaß von 1941. Ob es sich bei diesem Erlaß ebenfalls um eine Dienstordnung handelt, braucht nicht geklärt zu werden. War er eine solche, dann gilt für die Zeitlohnzulagen das gleiche wie für die Ansprüche aus den Gedingegrundsätzen. War er es nicht, dann konnten die Zeitlohnzulagen aus anderen Gründen nicht gesondert abgeschafft werden. Der Erlaß von 1953 hatte nämlich die Abschaffung der Zeitlohnzulagen zusammen mit der allgemeinen Abschaffung des Gedingeverfahrens vorgesehen. Da die allgemeine Abschaffung des Gedingeverfahrens unwirksam ist, bleibt im Hinblick auf § 139 BGB zu prüfen,



ob die Zeitlohnzulage auch für sich allein abgeschafft worden wäre. Hierzu hat die Beklagte nichts vorgetragen. Vielmehr wollte sie das Gedingeverfahren wegen seiner Unwirtschaftlichkeit, also nur im ganzen Abschaffen. Daneben aber die zusätzliche Zeitlohnzulage nach dem Erlass von 1941 zu belassen, hatte keinen Sinn. Daher kann nicht angenommen werden, daß die Beklagte auch dann den Wegfall der Zeitlohnzulage gewollt hätte, wenn ihr bekannt gewesen wäre, daß die Abschaffung des Gedingeverfahrens im Wege des Erlasses von 1953 unwirksam ist.

7. Dieses Ergebnis wird auch nicht durch die Erklärung des Klägers vom 12. Juni 1953 beeinflusst, in der er sich vorbehaltlos mit den neuen Arbeitsbedingungen einverstanden erklärt hat. Es mag dahingestellt bleiben, ob diese Erklärung unwirksam ist, weil die Beklagte daran kein wesentliches Interesse haben konnte. Denn sie ist jedenfalls aus einem anderen Grunde unbeachtlich: Die Ansprüche des Klägers beruhen auf einer Dienstordnung. Es ist allgemein anerkannt, daß ein Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses auf dienst- und tarifordnungsmäßige Ansprüche im voraus nicht verzichten kann. Uneinigkeit besteht in Rechtsprechung und Literatur nur darüber, ob derartige Ansprüche neuerdings wegen § 4 Abs. 4 Satz 1 TVG genau wie tarifvertragliche Ansprüche auch noch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses unverzichtbar sind (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd. 2 S. 440 mit weiteren Zitaten). Diese Frage braucht indessen hier nicht entschieden zu werden, weil das Arbeitsverhältnis des Klägers nicht beendet worden ist. Die Verzichtserklärung des Klägers vom 12. Juni 1953 steht deshalb seiner gegenwärtigen Klage nicht im Wege.

Demgemäß mußte der Klage stattgegeben werden.

gez. Dr. König

Dr. Simons

Schilgen

Elisabeth Meißner

Dr. Dr. Schneider



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS