

Aktenzeichen: 6 ABR 98/79

Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Beschluß vom 12. August 1982

Az. 6 ABR 98/79

I. Arbeitsgericht

Beschluß vom 21. März 1979

Hagen

Az. 3 BV 31/78

II. Landesarbeitsgericht

Beschluß vom 22. August 1979

Hamm

Az. 12 Ta BV 31/79

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Kündigung einer Betriebsvereinbarung

Gesetz:

Tarifvertrag über Analytische Arbeitsbewertung für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens vom 26. September 1969 nach dem Stand vom 11. Januar 1973 Ziff. 1; BetrVG § 77 Abs. 6, § 87 Abs. 1, § 76 Abs. 5 und 6

Leitsatz:

Eröffnet ein Tarifvertrag den Betriebspartnern die Möglichkeit, durch freiwillige Betriebsvereinbarung statt des tariflich geregelten summarischen Verfahrens der Lohnfindung die analytische Arbeitsbewertung einzuführen, so gilt nach Ablauf der Kündigungsfrist für eine derartige Betriebsvereinbarung ohne weiteres wieder die tarifliche Regelung über das summarische Verfahren.



6 ABR 98/79

12 Ta BV 31/78 Hamm

Verkündet am
12. August 1982

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In Sachen

pp.

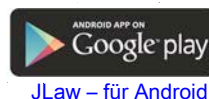
hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 12. August 1982 durch den Vizepräsidenten Prof. Dr. Auffarth, die Richter Dr. Jobs und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Carl und Dr. Gehringer beschlossen:

1. Auf die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 22. August 1979 - 12 Ta BV 31/79 - aufgehoben.

- 2 -



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



- 2 -

2. Die Beschwerde des Antragstellers gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Hagen vom 21. März 1979 - 3 BV 31/78 - wird zurückgewiesen.
3. Auch der in der Beschwerdeinstanz gestellte Verpflichtungsantrag wird abgewiesen.

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

G r ü n d e :

I. Die Beteiligten streiten darüber, ob eine durch Betriebsvereinbarung eingeführte analytische Arbeitsbewertung im Zeitlohnbereich trotz Kündigung weiterhin anzuwenden ist.

Die tarifgebundene Antragsgegnerin beschäftigt neben 220 Angestellten etwa 750 gewerbliche Arbeitnehmer, davon 450 im Leistungslohn und 300 im Zeitlohn. Auf die Arbeitsverhältnisse wurden u.a. neben einem Lohnrahmenabkommen (LRA) der Tarifvertrag über die analytische Arbeitsbewertung für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens vom 26. September 1969 nach dem Stand vom 11. Januar 1973 angewandt (TV). Danach kann die analytische Arbeitsbewertung nur eingeführt werden, wenn zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung hierüber abgeschlossen wird. Die Zustimmung von Arbeitgeber oder Betriebsrat kann nicht durch den Spruch einer Einigungsstelle ersetzt werden. Kommt es zu keiner Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, so muß das summarische Verfahren (Lohngruppen und Zulagen) angewandt werden.

Im März 1968 schlossen die Beteiligten folgende Betriebsvereinbarung (2/68):

- "1. Am 31.3.1968 wird die tarifizierte analytische Arbeitsbewertung der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie vom 26.09.1967 eingeführt.
2. ..."

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

In den folgenden 5 1/2 Jahren hat die Antragsgegnerin die tarifizierte analytische Arbeitsbewertung in ihrem Betrieb für den gesamten Lohnbereich eingeführt. Mit Hilfe einer paritätischen Bewertungskommission wurden dabei zunächst die Arbeitsplätze im Leistungslohnbereich bewertet und abteilungsweise durch jeweils gesonderte Betriebsvereinbarungen in die analytische Arbeitsbewertung überführt. Dieser Vorgang war Ende 1969 abgeschlossen. Ab 1971 wurde auch die Bewertung für den Zeitlohnbereich in Angriff genommen und im Dezember 1973 beendet.

Im Januar 1974 schlossen die Beteiligten dann die Betriebsvereinbarung 1/74 über die Einführung der analytischen Arbeitsbewertung für den Zeitlohnbereich ab. Mit ihr regelten sie die Auswirkung der nächsten Tariflohnerhöhung, die Bekanntgabe des Arbeitswertlohns und die Anrechnung künftiger Tariflohnänderungen.

Mit Schreiben vom 19. Mai 1978 kündigte die Antragsgegnerin die

"Betriebsvereinbarung zur Einführung der analytischen Arbeitsbewertung für den Zeitlohn gemäß Betriebsvereinbarung 2/68 und 1/74 zum 31. August 1978"

und wies darauf hin, daß die analytische Arbeitsbewertung im Leistungslohn-Bereich fortgeführt werde.

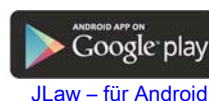
Der Antragsteller hat beantragt festzustellen, daß die Kündigung der betrieblich vereinbarten tarifizierten analytischen Arbeitsbewertung für den gewerblichen Zeitlohnbereich nicht rechtswirksam geworden sei, sondern diese Art der Lohnfindung über den 31. August 1978 hinaus fortbestehe, mindestens kraft Nachwirkung.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag zurückgewiesen. In der Beschwerdeinstanz hat der Antragsteller daneben beantragt, die Antragsgegnerin zu verpflichten, bezüglich der von ihr beschäftigten Arbeitnehmer im gewerblichen Zeitlohnbereich die tarifizierte analytische Arbeitsbewertung gemäß

- 4 -



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



- 4 -

dem Tarifvertrag über die analytische Arbeitsbewertung vom 26. September 1968, in der Fassung vom 11. Januar 1973, anzuwenden, und zwar über den 1. September 1978 hinaus.

Das Landesarbeitsgericht hat den Anträgen stattgegeben. Hiergegen wendet sich die zugelassene Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin. Sie begehrt Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Der Antragsteller beantragt die Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

II. Die Rechtsbeschwerde ist begründet.

Die Antragsgegnerin ist nicht verpflichtet, im gewerblichen Zeitlohnbereich die analytische Arbeitsbewertung gemäß dem Tarifvertrag über die analytische Arbeitsbewertung vom 11. Januar 1973 (TV) anzuwenden, da die Antragsgegnerin die dahingehende Betriebsvereinbarung 1/74 am 19. Mai 1978 rechtswirksam zum 31. August 1978 gekündigt hat und diese Betriebsvereinbarung auch nicht nachwirkt.

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Kündigung der Antragsgegnerin sei eine unzulässige Teilkündigung, weil die Betriebsvereinbarung 1/74 nur die Betriebsvereinbarung 2/68 im Zeitlohnbereich in Einzelfragen ergänze und beide Betriebsvereinbarungen auch in untrennbarem Zusammenhang mit der Einführung der analytischen Arbeitsbewertung im Leistungslohnbereich ständen.

a) Damit verkennt das Landesarbeitsgericht jedoch den Regelungsgegenstand der Betriebsvereinbarung 2/68. Die beabsichtigte Einführung der analytischen Arbeitsbewertung im gesamten Lohnbereich bedeutet noch nicht die einheitliche Geltung und fortlaufende einheitliche Anwendung dieses Lohnfindungssystems im gesamten Betrieb der Antragsgegnerin, sondern sie verpflichtet die Vertragspartner nur, die zur Anwendung der analytischen Arbeitsbewertung notwendigen Vorbereitungs- und Bewertungsarbeiten durchzuführen und dann den gesamten Lohnbereich in die tarifizierte analytische Arbeitsbewertung zu überführen. Ist dies geschehen, ist der Zweck dieser Betriebsvereinbarung erfüllt. Sie kann allein für die Arbeitsverhältnisse noch keine normativen Wirkungen entfalten.



- 5 -

b) Dieser Inhalt der Betriebsvereinbarung 2/68 ergibt sich aus folgendem: Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß die Betriebsvereinbarung 2/68 vereinbart wurde, nachdem die Beteiligten übereingekommen waren, den Lohnbereich in das neue Lohnfindungssystem zu überführen. Darin kommt zum Ausdruck, daß es den Betriebspartnern nicht darum ging, bei Abschluß dieser Betriebsvereinbarung die analytische Arbeitsbewertung im Lohnbereich unmittelbar anzuwenden. Das hätte vorausgesetzt, daß die notwendigen Bewertungen bereits durchgeführt waren. Dies war jedoch noch nicht geschehen. Vielmehr haben die Vertragspartner mit Hilfe einer paritätischen Kommission etappenweise die zur Einführung der analytischen Arbeitsbewertung erforderlichen Arbeitsplatzbewertungen erst im Leistungslohnbereich und später dann im Zeitlohnbereich vorgenommen. Dabei wurden abteilungsweise die erforderlichen Bewertungen durchgeführt und jeweils gesondert für die einzelnen Abteilungen in Betriebsvereinbarungen die Anwendung der analytischen Arbeitsbewertung vereinbart. Diese weiteren Betriebsvereinbarungen wären unnötig gewesen, hätten die Betriebspartner schon 1968 die Anwendung des neuen Lohnfindungssystems in der damaligen Betriebsvereinbarung geregelt.

c) Nachdem durch die abschließende Betriebsvereinbarung 1/74 sämtliche Lohnbereiche im Betrieb der Antragsgegnerin nach Durchführung der erforderlichen Arbeitsplatzbewertungen mittels jeweils gesondert abgeschlossener Betriebsvereinbarung in das neue Lohnfindungssystem überführt waren, war die analytische Arbeitsbewertung bei der Antragsgegnerin eingeführt. Die Betriebsvereinbarung 2/68 hatte ihren Zweck erfüllt und endete (BAG 12, 143, 150 = AP Nr. 7 zu § 59 BetrVG; Urteil vom 14. Dezember 1966 - 4 AZR 18/65 - AP Nr. 27 zu § 59 BetrVG; Fitting/Auffarth/Kaiser, BetrVG 13. Aufl., § 77 Rz 42; Dietz/Richardi, BetrVG 5. Aufl., § 77 Rz 137; Galperin/Löwisch, BetrVG 5. Aufl., § 77 Rz 60; GK-Thiele, BetrVG 2. Bearbeitung 1980, § 77 Rz 190). Damit hat die Kündigung der Antragsgegnerin vom 19. Mai 1978 nicht Teile der Betriebsvereinbarung 2/68 erfaßt, sondern nur die Betriebsvereinbarung 1/74 zum 31. August 1978 beendet.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 6 -



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

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

- 6 -

2. Die Betriebsvereinbarung 1/74 wirkt auch nicht nach, weil sie nach Kündigung nicht gegen den Willen eines Betriebspartners durch Spruch der Einigungsstelle durch eine neue Betriebsvereinbarung abgelöst werden kann.

a) Nach § 77 Abs. 6 BetrVG gelten die Regelungen einer abgelaufenen Betriebsvereinbarung nur in Angelegenheiten weiter, in denen der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzen kann. Die Nachwirkung einer Betriebsvereinbarung ist nur vorgesehen, wenn diese Nachwirkung auch gegen den Willen eines Betriebspartners beendet werden kann. In den Angelegenheiten, in denen die Einigungsstelle nach § 87 Abs. 1 BetrVG zuständig ist, kann jeder der beiden Betriebspartner die Einigungsstelle anrufen und gegen den Willen des anderen Betriebspartners eine andere Regelung erzwingen (§ 87 Abs. 2, § 76 Abs. 5 BetrVG). Wenn jedoch eine Zuständigkeit der Einigungsstelle nur nach § 76 Abs. 6 BetrVG gegeben oder wie hier kraft TV ausgeschlossen ist, ist gegen den Widerstand des anderen Betriebspartners eine anderweitige Regelung nicht durchsetzbar. Würde man auch in diesen Fällen eine Nachwirkung der Betriebsvereinbarung annehmen, käme man zu dem Ergebnis, daß solche Betriebsvereinbarungen trotz Kündigung immer gelten würden, solange sich der andere Betriebspartner nicht zu einer Ablösung bereit erklärt. Betriebsvereinbarungen wirken daher allein im Bereich der erzwingbaren Mitbestimmung nach (BAG Beschluß vom 13. November 1964 - 1 ABR 6/64 - AP Nr. 25 zu § 56 BetrVG; Fitting/Auffarth/Kaiser, aaO § 77 Rz 46; Galperin/Löwisch, aaO § 77 Rz 42; Kammann/Hess/Schlochauer, BetrVG § 77 Rz 125). Freiwillige Betriebsvereinbarungen wirken nicht nach.

b) Da im vorliegenden Fall die Einführung der analytischen Arbeitsbewertung gemäß Ziff. 1 TV nicht durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt werden kann, scheidet eine Nachwirkung aus.

c) Auch entfiel ein Mitbestimmungsrecht für die "Rückführung" der analytischen Arbeitsbewertung in das summarische Verfahren, weil die tarifliche Regelung entgegenstand (§ 87

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

Abs. 1 BetrVG). Die Tarifpartner haben die Öffnung des Tarifwerks für die Mitbestimmung des Betriebsrats im Bereich der Lohnfindung allein für den Übergang von einem summarischen Verfahren zum anderen (§ 2 Ziff. 6 LRA) und für die Einführung und den direkten Übergang von einer analytischen Arbeitsbewertungsmethode zur anderen vorgesehen (Ziff. 1, 10 TV). Wird eine Betriebsvereinbarung über die Einführung der analytischen Arbeitsbewertung wirksam gekündigt, ist es daher nicht Aufgabe der Betriebspartner, mittels einer Betriebsvereinbarung das summarische Verfahren wiedereinzuführen. Weder das Lohnrahmenabkommen noch der TV enthalten insoweit eine Öffnungsklausel. Nach dem Ende einer Betriebsvereinbarung über die analytische Arbeitsbewertung gilt vielmehr wieder "automatisch" das summarische Verfahren nach § 2 ff. LRA. Diese anderweitige tarifrechtliche Regelung verhindert somit ebenfalls eine Nachwirkung der Betriebsvereinbarung 1/74.

Dr. Auffarth

Dr. Jobs

Dr. Leinemann

Carl

Dr. Gehringer



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

