

Aktenzeichen: 6 AZR 521/85

Bundesarbeitsgericht 6. Senat Urteil vom 5. Mai 1988
- 6 AZR 521/85 -

I. Arbeitsgericht Essen Urteil vom 30. März 1984
- 2 (4) Ca 1951/82 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf Urteil vom 20. Juni 1985
- 5 Sa 970/84 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Ja

N

Entscheidungsstichwort:

Nachwirkung einer Dienstvereinbarung - Kontostunde

Gesetz: BMT-G II § 26 a; BPersVG § 73; LPVG NW vom 3. Dezember 1974
§ 70

Leitsätze:

1. Eine im Geltungsbereich des Landespersonalvertretungsgesetzes Nordrhein-Westfalen vom 28. Mai 1958 abgeschlossene und im Geltungsbereich des Landespersonalvertretungsgesetzes Nordrhein-Westfalen vom 3. Dezember 1974 fortgeltende Dienstvereinbarung kann, soweit in ihr nichts anderes bestimmt ist, von jedem Teil grundsätzlich jederzeit ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden.

2. Die Nachwirkung einer im Geltungsbereich des Landespersonalvertretungsgesetzes Nordrhein-Westfalen vom 3. Dezember 1974 gekündigten Dienstvereinbarung ist ausgeschlossen, wenn der Regelungsgegenstand nicht oder nicht mehr der Regelungsmacht der Dienstvereinbarungsparteien unterliegt.

3. Der § 26 a BMT-G II enthält eine abschließende Regelung der Lohnzahlungsmodalitäten, die eine ergänzende Dienstvereinbarung über die Zahlung einer sog "Kontostunde" ausschließt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 AZR 521/85

5 Sa 970/84 Düsseldorf

Verkündet am
5. Mai 1988

Im Namen des Volkes!

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. Mai 1988 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Röhler, die Richter Schneider und Dörner sowie die ehrenamtlichen Richter Wendlandt und Möller-Lücking für Recht erkannt:



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



-2-

Die Revision des Klägers gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom
20. Juni 1985 - 5 Sa 970/84 - wird zurückge-
wiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu
tragen.

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 Parteien streiten darüber, ob die beklagte Stadt wei-
terhin verpflichtet ist, dem Kläger monatlich eine sog. Konto-
stunde für das Abheben der bargeldlos gezahlten Vergütung zu
zahlen.

Der Kläger ist seit 1959 bei der beklagten Stadt als Kraft-
fahrzeugmechaniker beschäftigt. Er ist Mitglied der Gewerkschaft
Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr. Die Beklagte gehört
dem Kommunalen Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen an.

Ab Januar 1967 zahlte die beklagte Stadt dem Kläger zugleich
mit der Einführung des sog. bargeldlosen Lohnzahlungsverfahrens
zusätzlich eine sog. Kontostunde. Dies beruhte auf einer form-
wirksamen Dienstvereinbarung, die den Beschäftigten mit Schreiben
der Beklagten und deren Personalrates vom 29. Juni 1966 bekannt
gemacht worden war. Nr. 11 dieses Schreibens hat folgenden
Wortlaut:

"Das Geld soll von Ihnen außerhalb der Arbeitszeit
von der Stadtparkasse abgeholt werden.

Sie können es, wenn es möglich ist, vor Dienstbe-
ginn (z.B. bei Raumpflegerinnen, welche ab mittags



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



arbeiten) oder nach Dienstschluß (z.B. bei Dienstschluß um 16.00 Uhr) selbst abholen. Das Geld kann auch Ihre Frau aufgrund erteilter Vollmacht oder anhand eines von Ihnen ausgestellten Schecks abheben.

Während bisher der Lohn während der Arbeitszeit gezahlt wurde, kann er ab 20.1.1967 nur noch außerhalb der Arbeitszeit abgeholt werden.

Die Stadt E wird Ihnen als Ausgleich hierfür monatlich einen Stundenlohn zahlen, genauer gesagt: Der monatlichen Abrechnung wird der Grundlohn, das ist der Tabellenlohn zuzüglich etwaiger Zulagen, für eine Stunde, welche Sie nicht gearbeitet haben, zugeschlagen."

Am 31. Oktober 1979 vereinbarten die Tarifvertragsparteien den 45. Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung des BAT bzw. zugleich den 26. Ergänzungstarifvertrag zum BMT-G II. Beide Änderungsverträge traten am 1. Januar 1980 in Kraft. In dem hierdurch eingefügten § 26 a Abs. 1 BMT-G II heißt es unter der Überschrift:

"Berechnung und Auszahlung des Lohnes, Vorschüsse

- (1) Der Lohn ist für den Kalendermonat zu berechnen und am 15. eines jeden Kalendermonats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von dem Arbeiter eingerichtetes Giro- oder Postscheckkonto zu zahlen. Er ist so rechtzeitig zu überweisen, daß der Arbeiter am Zahltag über ihn verfügen kann. Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag."

Hierzu gibt es eine Niederschrift der Tarifvertragsparteien vom 30./31. Oktober 1979 über die Redaktionsverhandlungen zur Änderung der Manteltarifverträge, die folgenden Wortlaut hat:

- "1. Zu § 36 BAT und zu § 26 a BMT-G besteht Einvernehmen, daß dem Arbeitnehmer, soweit erforderlich, ausreichende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung/des Lohnes zum Abheben der Bezüge bei dem Geld-





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

übrigen auch durch ihr Schreiben vom 3. Februar 1983 gekündigt worden. Die Dienstvereinbarung wirke auch nicht nach. Künftigen Regelungen gleichen oder ähnlichen Inhalts zwischen ihr und dem bei ihr gebildeten Personalrat stehe jedenfalls nunmehr § 26 a BMT-G II entgegen, der Sperrwirkung entfalte.

Das Arbeitsgericht hat der Klage entsprochen. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und festgestellt, die Beklagte sei nur bis einschließlich Februar 1983 verpflichtet, die Kontostunde zu zahlen. Die weitergehende Klage hat es abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein weitergehendes, ursprüngliches Klageziel fort, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision ist nicht begründet, denn die Beklagte ist nicht verpflichtet, dem Kläger ab März 1983 monatlich eine "Kontostunde" zu vergüten.

I. Die Feststellungsklage ist jedenfalls, soweit sie in der Revisionsinstanz noch anhängig ist, zulässig. Zwar streiten die Parteien nicht um das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses im Sinne des § 256 ZPO. Sie streiten aber um die konkrete inhaltliche Ausgestaltung eines von beiden Seiten als bestehend akzeptierten Rechtsverhältnisses. Gegenstand einer Feststellungsklage können aber auch einzelne Beziehungen oder Folgen eines einheitlichen Rechtsverhältnisses oder Teilrechts-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

verhältnisses sein. Auch einzelne subjektive Rechte daraus, wie bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder der Umfang einer Leistungspflicht können Gegenstand einer Feststellungsklage sein (vgl. auch BAG Urteil vom 19. Juni 1985 - 5 AZR 57/84 - AP Nr. 11 zu § 4 BAT; BAGE 39, 295 = AP Nr. 4 zu § 77 BetrVG 1972; Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, 46. Aufl., § 256 Anm. 2 I A). Voraussetzung ist allerdings, daß der Streit der Parteien prozeßökonomisch sinnvoll und endgültig beigelegt werden kann (Senatsurteil vom 3. Dezember 1987 - 6 AZR 485/85 -, nicht veröffentlicht). Das ist vorliegend der Fall. Die Parteien des Rechtsstreits müssen jeweils umfassend und verbindlich über den Inhalt und Umfang ihrer Pflichten und Rechte aus dem Arbeitsverhältnis - und seien es auch, wie vorliegend, nur die Lohnzahlungspflichten - unterrichtet sein.

II. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage für den Zeitraum ab März 1983 abgewiesen, weil eine weitere Zahlungsverpflichtung der Beklagten infolge der spätestens am Ende des Monats Februar 1983 zugegangenen Kündigung der Dienstvereinbarung nicht mehr bestehe. Jede nicht befristete kollektivrechtliche Vereinbarung sei kündbar. Die Dienstvereinbarung aus dem Jahre 1966 wirke auch nicht nach. Da das Landespersonalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen zum Zeitpunkt der Kündigung der Dienstvereinbarung keine entsprechenden Regelungen enthalte, müsse auf allgemeine Grundsätze zurückgegriffen werden. Danach wirken kollektivrechtliche Vereinbarungen nur nach, wenn beide Seiten es in der Hand hätten, eine neue Regelung herbeizuführen, die an die Stelle der alten trete. Bestehe aber die Möglichkeit der Neure-



gelung nicht für beide Seiten, könne eine Nachwirkung nicht in Betracht kommen. Die Gegenauffassung führe dazu, daß eine rechtlich zulässige Kündigung in ihren praktischen Auswirkungen aufgehoben würde. § 77 Abs. 6 BetrVG sei darum Ausdruck eines allgemein gültigen kollektivrechtlichen Grundsatzes.

Vorliegend könne eine Neuregelung nicht durch den Spruch einer Einigungsstelle erzwungen werden. Eine solche könne nicht einmal einvernehmlich zwischen der beklagten Stadt und dem Personalrat getroffen werden. § 26 a BMT-G II entfalte nämlich für alle zukünftigen Regelungen durch Dienstvereinbarungen eine Sperrwirkung. Denn durch diese Vorschrift sei die bargeldlose Lohnzahlung vereinbart worden, ohne dem Dienstherrn darüber hinausgehende Verpflichtungen aufzuerlegen. Dies müsse als negative Regelung im Sinne des Ausschlusses solcher Pflichten betrachtet werden. Die Tarifvorschrift sei nicht unvollständig. Für die Kontostunde könne insoweit nichts anderes gelten als hinsichtlich der Kontoführungsgebühr.

Eine Kündigungsfrist einzuhalten, sei die Beklagte nicht verpflichtet. Das Personalvertretungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen in seiner damaligen Fassung habe eine § 77 Abs. 5 BetrVG entsprechende Vorschrift nicht enthalten.

III. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten im Ergebnis und in wesentlichen Teilen der Begründung den Revisionsangriffen stand.



Der Kläger hat jedenfalls ab März 1983 keinen Anspruch mehr, eine Kontostunde monatlich von der Stadt vergütet zu bekommen, weil die Rechtsgrundlage hierfür infolge der wirksamen Kündigung der Dienstvereinbarung vom 29. Juni 1966 ersatzlos entfallen ist.

1. Die Beklagte war aufgrund der Dienstvereinbarung verpflichtet, dem Kläger einen Stundenlohn zusätzlich pro Monat als Ausgleich für den durch die bargeldlose Zahlung des Entgeltes auf ein Giro- oder Postscheckkonto veranlaßten zeitlichen Mehraufwand zu vergüten. Denn der Kläger war nach dieser Dienstvereinbarung seinerseits verpflichtet, "das Geld ... außerhalb der Arbeitszeit ..." abzuholen.

Dieser Dienstvereinbarung, die unter Geltung des Landespersonalvertretungsgesetzes Nordrhein-Westfalen vom 28. Mai 1958 (GV NW, 209), zuletzt geändert durch Gesetz vom 16. Dezember 1969 (GV NW 1970, 22, 23), ergangen ist, standen keine höherrangigen, kollidierenden Rechtsnormen (gesetzliche oder tarifvertragliche Regelungen) entgegen. Nach § 65 Abs. 1 Buchstabe e LPVG NW 1958 hatte der Personalrat zwar, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht bestand, ggf. durch Abschluß von Dienstvereinbarungen über Zeit und Ort der Auszahlung der Dienstbezüge und Arbeitsentgelte mitzubestimmen. Solche entgegenstehende gesetzliche oder tarifvertragliche Vorschriften gab es in Nordrhein-Westfalen jedoch ersichtlich nicht. Im Zeitpunkt des Abschlusses der Dienstvereinbarung galt der Bundesmanteltarifvertrag für die Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen vom



31. Januar 1962 (BMT-G II), der keine Vorschriften über die Auszahlung der Arbeitsvergütung enthielt; in § 61 war lediglich vorgesehen, daß "bei Durchführung dieses Tarifvertrages ... die Betriebsvertretungen nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften, der tarifvertraglichen Abmachungen oder der Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen beteiligt ..." sind. Entsprechende Dienstvereinbarungen wurden damit vorausgesetzt (ebenso BAG Urteil vom 31. Juli 1984 - 3 AZR 246/82 - AP Nr. 1 zu § 26 a BMT-G II).

2. Die Dienstvereinbarung vom 29. Juni 1966 ist auch in der Folgezeit zunächst nicht ohne weiteres außer Kraft getreten oder wirkungslos geworden.

a) Die Ersetzung des LPVG NW 1958 durch das LPVG NW vom 3. Dezember 1974 (GV NW, 1514) mit Wirkung vom 1. Juli 1975 hatte keinen Einfluß auf die Dienstvereinbarung vom 29. Juni 1966. Eine besondere gesetzliche Regelung über den Fortbestand der nach altem Personalvertretungsrecht abgeschlossenen Dienstvereinbarungen enthält das LPVG NW 1974 nicht. Der Austausch der Rechtsgrundlage für die Mitbestimmung der Personalvertretung allein führt aber nicht zur Aufhebung bzw. Wirkungslosigkeit zuvor abgeschlossener Dienstvereinbarungen und demnach auch nicht zur Wirkungslosigkeit der Dienstvereinbarung vom 29. Juni 1966. Auch nach § 72 Abs. 3 Nr. 3 LPVG NW 1974 hat der Personalrat, soweit keine gesetzlichen oder tariflichen Regelungen über die Modalitäten der Auszahlung von Arbeitsentgelten bestehen, mitzubestimmen. Dieses stärkste Beteiligungsrecht umfaßt die Einführung und Aufrechterhaltung der bargeldlosen Lohnzahlung als



Annexregelung (vgl. BAG, aaO, und BAGE 29, 40 = AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Auszahlung; BAGE 39, 351, 355 = AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Auszahlung; BAG Urteil vom 11. Januar 1983 - 3 AZR 433/80 - AP Nr. 5 zu § 36 BAT; BAG Beschluß vom 24. November 1987 - 1 ABR 25/86 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).

b) Auch der durch den 26. Ergänzungstarifvertrag zum BMT-G II vom 31. Oktober 1979 mit Wirkung ab 1. Januar 1980 eingefügte § 26 a BMT-G II, der Zeitpunkt und Ort der Auszahlung des Lohnes regelt, hat nicht zum Fortfall der Dienstvereinbarung vom 29. Juni 1966 geführt.

Das Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 31. Juli 1984 - 3 AZR 246/82 - aaO) und ihm insoweit folgend der Sechste Senat des Bundesverwaltungsgerichts (Beschluß vom 25. Januar 1985 - 6 P 7.84 -, Buchholz 238.36 § 72 NdsPersVG Nr. 3 und Buchholz 238.3 A § 73 BPersVG Nr. 2) haben mit überzeugender Begründung die Fortgeltung **b e s t e h e n d e r** Dienstvereinbarungen trotz der zwischenzeitlich und danach erfolgten tariflichen Regelung angenommen. Der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts (aaO) hat dies damit begründet, daß die Tarifvertragspartner bestehende Regelungen durch Dienstvereinbarungen nicht antasten wollten. Dies hat er durch Auslegung der Tarifvorschrift unter Heranziehung der gemeinsamen Niederschrift der Tarifvertragsparteien bei den Redaktionsverhandlungen ermittelt. Er hat ausgeführt, die Tarifvertragsparteien hätten den in bereits abgeschlossenen Dienstvereinbarungen zum Ausdruck gebrachten, ge-



wachsenen Rechtszustand nicht antasten oder verändern wollen. Schon zuvor hatte er dies für den inhaltsähnlichen, am gleichen Tag geänderten § 36 BAT so festgestellt (Urteil vom 11. Januar 1983 - 3 AZR 433/80 - AP Nr. 5 zu § 36 BAT). Im letzten Satz dieser Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht aber schon die Verpflichtung zur Zahlung der Kontoführungsgebühr bis zu dem Zeitpunkt der wirksamen Kündigung der Dienstvereinbarung beschränkt. Auch das Bundesverwaltungsgericht hält das Schweigen des § 26 a BMT-G II nicht für ein "beredtes". Aus ihm könne mit einer belegbaren Begründung weder darauf geschlossen werden, daß die Tarifvertragsparteien den innerhalb einzelner Dienststellen gewachsenen Rechtszustand beseitigen wollten, noch, daß sie ihn aufrechterhalten wollten. Sowohl das Bundesverwaltungsgericht (aaO) als auch das Bundesarbeitsgericht (aaO) betonen zwar, daß die Tarifvertragsparteien eine - umstrittene - verdrängende Wirkung der tariflichen Regelung in Betracht gezogen haben, wie die Niederschrift über die am 30./31. Oktober 1979 geführten Redaktionsverhandlungen zu § 26 a BMT-G II verdeutlichen. Zu Recht folgert das Bundesverwaltungsgericht aber daraus, daß die Tarifvertragsparteien im Bereich des Verbandes kommunaler Arbeitgeber den gewachsenen, noch bestehenden Rechtszustand aus der Tarifregelung ausgenommen haben. Es steht in der freien Entschließung der Tarifvertragsparteien, welche Materie sie mit welchem Geltungsanspruch und mit welcher Wirkung regeln wollen. Diese Eingrenzung des tariflichen Geltungsbereichs ist zulässig (BVerwG Beschluß vom 25. Januar 1985 - 6 P 7.84 - aaO). Dem schließt sich der erkennende Senat an.



3. Die Beklagte hat die Dienstvereinbarung vom 29. Juni 1966 mit Schreiben vom 3. Februar 1983 gekündigt. Diese Kündigung ist dem Personalrat noch im Februar 1983 zugegangen. Damit ist die Dienstvereinbarung ab 1. März 1983 hinfällig. Im Gegensatz zur Auffassung des Klägers wirkt die Dienstvereinbarung aber nicht nach.

a) Nach § 70 Abs. 4 Satz 2 LPVG NW in der Fassung des Änderungsgesetzes vom 18. Dezember 1984 (GV NW 1985, 29, Gl. Nr. 2035), das am 22. Januar 1985 in Kraft getreten ist, wirken Dienstvereinbarungen nach, soweit dies nicht ausdrücklich ausgeschlossen worden ist. Entgegen der Ansicht der Beklagten kann daraus allerdings nicht geschlossen werden, zuvor abgeschlossene und vor der Neuregelung gekündigte Dienstvereinbarungen hätten keine Nachwirkung. Dieser Umkehrschluß verbietet sich schon deshalb, weil der Landesgesetzgeber in der Vergangenheit liegende abgeschlossene Lebenssachverhalte nicht nachträglich regeln kann. Denn dem steht das Verbot echter Rückwirkung von Gesetzen entgegen. Die Frage, ob die Dienstvereinbarung vom 29. Juni 1966 über ihre Kündigung zum Ende des Monats Februar 1983 hinaus nachgewirkt hat, ist deshalb ausschließlich nach der Rechtslage vor der teilweisen Neuregelung des LPVG NW mit Wirkung vom 22. Januar 1985 zu beantworten.

b) Im Schrifttum ist die Nachwirkung gekündigter Dienstvereinbarungen umstritten. Einigkeit besteht nur darin, daß die Abschlußparteien in der Dienstvereinbarung Vereinbarungen über deren Nachwirkung treffen können (vgl. Grabendorff/Windscheid/Il-



bertz, BPersVG, 6. Aufl. § 73 Rz 18). In der Dienstvereinbarung vom 29. Juni 1966 fehlen aber jegliche Hinweise darauf, daß dort Vereinbarungen für den Fall der Kündigung getroffen werden sollten. Das Problem ist vielmehr überhaupt nicht gesehen worden.

aa) Für den Geltungsbereich des Landespersonalvertretungsgesetzes Nordrhein-Westfalen vom 3. Dezember 1974 wird beim Fehlen einer Nachwirkungsvereinbarung die Ansicht vertreten, daß die Dienstvereinbarungen nachwirken, weil das Mitbestimmungsrecht des Personalrates mit der Kündigung der Dienstvereinbarung wieder auflebe (Krieg/Orth/Welkoborsky, Landespersonalvertretungsgesetz für Nordrhein-Westfalen, 2. Aufl., § 70, S. 441; ohne Aussage dazu Havers, LPVG NW, 5. Aufl.).

bb) Zu dem inhaltsgleichen und nahezu wortgleichen § 73 BPersVG sind die Meinungen dagegen geteilt.

Fischer/Goeres (GKÖD, Bd. V Teil 2 K § 73 Rz 24) verneinen die Nachwirkung. Dienstvereinbarungen wirken von außen gesetzesgleich auf die Beschäftigungsverhältnisse ein und können deshalb Rechtswirkungen nur solange erzeugen, wie sie Bestand hätten. Mit dem Wegfall der Dienstvereinbarung lebe das grundsätzlich immer vorhandene Mitbestimmungsrecht wieder auf. Es wäre widersprüchlich, eine andere, rechtlich nicht abgesicherte Beteiligungsform für die Mitbestimmung zuzulassen.

Ein anderer Teil des Schrifttums bejaht die Nachwirkung der Dienstvereinbarung (vgl. Lorenzen/Haas/Schmitt, BPersVG, Stand



Dezember 1987, § 73 Rz 16), mißt dieser Frage aber eher theoretische Bedeutung bei (unentschieden wohl Grabendorff/Windscheid/Ilbertz, BPersVG, 6. Aufl., § 73 Rz 18).

Dietz/Richardi hingegen (BPersVG, 2. Bd., 2. Aufl., § 73 Rz 29) wollen trotz des Fehlens einer § 77 Abs. 6 BetrVG 1972 entsprechenden Vorschrift im BPersVG hinsichtlich der Nachwirkung von Dienstvereinbarungen danach unterscheiden, ob es sich um ersetzbare oder um freiwillige Dienstvereinbarungen handelt.

cc) Der Senat schließt sich - auch im Geltungsbereich des LPVG NW 1974 - der zuletzt dargestellten, differenzierenden Lösung an. Sie paßt sich in die Systematik des öffentlichen Personalvertretungsrechts ohne Bruch ein. Eine Dienstvereinbarung kann nämlich immer dann nicht nachwirken, wenn den Parteien der Personalverfassung die übereinstimmende Regelungsmacht für den fraglichen Regelungskomplex fehlt. Anderenfalls könnte jeder Partner der Personalverfassung die Rechtswirkungen einer Dienstvereinbarung über deren Kündigung hinaus dauerhaft festschreiben, ohne daß der andere die Möglichkeit hätte, dies zu verhindern. Dies gilt jedenfalls dann, wenn echte Mitbestimmungsrechte fehlen, nicht oder nicht mehr bestehen, weil sie nicht existiert haben oder aber zwar bestanden haben, wegen der Kollision mit zwischenzeitlich in Kraft getretenen, höherrangigen Normen aber entfallen.

4. Vorliegend entfaltet der § 26 a BMT-G II eine Sperrwirkung für künftige Dienstvereinbarungen mit gleichem oder ähnlichem Inhalt, wie er der Dienstvereinbarung vom 29. Juni 1966 zugrunde



lag. Denn Mitbestimmungsrechte des Personalrats bestehen, nachdem die Tarifvertragsparteien von ihrer gleichgearteten, vorrangigen Regelungsbefugnis Gebrauch gemacht haben, insoweit nicht mehr.

a) Zwar regeln die Dienstvereinbarung vom 29. Juni 1966 und § 26 a BMT-G II verschiedene Gegenstände. Während die zuletzt genannte Vorschrift Zeit und Zahlungsort der Vergütung regelt, normiert Nr. 11 der Dienstvereinbarung vom 29. Juni 1966 neben einer Negativabgrenzung des Zeitpunktes (außerhalb der Arbeitszeit) das zusätzliche Entgelt für den Zeitaufwand, der durch den Übergang zur bargeldlosen Lohnzahlung entsteht. Gleichwohl regeln beide Vorschriften den gleichen Komplex. Denn sowohl durch die Tarifnorm als auch durch die Dienstvereinbarung werden die Details der Lohnzahlung insgesamt geregelt, auch wenn die Modalitäten im einzelnen nicht deckungsgleich sind. Sie ergänzen sich nicht etwa, sondern schließen sich gegenseitig aus. Dies ergibt sich insbesondere aus der gemeinsamen Niederschrift über die Redaktionsverhandlungen und den für den Bereich des Verbandes kommunaler Arbeitgeber gemachten Zusatz. Die Tarifvertragsparteien sprechen dort von Arbeitsbefreiung. Damit sind sie aber für die Dauer des Bankbesuches von der Suspendierung der Arbeitspflicht während der regelmäßigen Arbeitszeit ausgegangen. Das belegt auch der Hinweis auf die zu beachtenden dienstlichen Belange. Dies schließt es aber aus, für diesen Zweck zusätzliche Vergütungen für Zeiten außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit durch die Betriebspartner zu regeln. Ferner spricht für diese Ansicht Ziff. 2 der Übereinkunft im Bereich des Verbandes kommunaler Arbeitgeber. Eines solchen Einvernehmens hätte es nicht bedurft,



wenn Mitbestimmungsrechte der Personalvertretungen und damit deren Regelungsbefugnisse für die Zukunft neben der tariflichen Regelung hätten bestehen bleiben sollen. Hätten die Tarifvertragsabschlußpartner dies gewollt, hätte nichts näher gelegen, als dieser Befugnis zur auch zukünftig abweichenden Regelung durch eine Klarstellung im Tariftext Ausdruck zu verleihen. Gerade dies aber wollten die Tarifvertragsparteien erkennbar nicht. Sie haben zwar die Gefahr des Eingreifens der Tarifnorm in gewachsene betriebliche Positionen, wie sie sich auch in Dienstvereinbarungen niedergeschlagen haben, gesehen, haben aber nur bestehende betriebliche Abweichungen aufrechterhalten, aber keinen Neuabschluß zugelassen.

b) Diese tarifliche Sperrwirkung entfällt auch nicht etwa deshalb, weil die tarifliche Regelung nach Wortlaut und Sinn nicht abschließend, sondern "dienstvereinbarungsoffen" ist. Vielmehr ist die Regelung der Lohnzahlungsmodalitäten in § 26 a BMT-G II, der § 36 BAT entspricht, abschließend (Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese, BAT, Stand April 1988, § 36 Erl. 1 a). Für ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats ist kein Raum (Scheuring/Lang, BMT-G II, § 26 a Erl. 1; Uttlinger/Breier/Kiefer, BAT, § 36 Erl. 5 d; BVerwG Beschluß vom 25. Januar 1985 - 6 P 7.84 -).

So hat das Bundesarbeitsgericht (Beschluß vom 31. August 1982 - 1 ABR 8/81 - BAGE 39, 351 = AP, aaO) eine tarifliche Regelung über die Einführung der bargeldlosen Lohn- und Gehaltszahlung nicht schon allein deswegen für unvollständig gehalten, weil sie nicht besonders regelte, wer die Kontoführungsgebühr zu



tragen hat. Die tarifliche Vorschrift entfalte eine Sperre für das sonst gegebene Mitbestimmungsrecht auch hinsichtlich der Frage, wer die durch die bargeldlose Lohnzahlung anfallenden Kontoführungsgebühren tragen solle. Allein die nicht umfassende Regelung des Komplexes Lohnzahlung und ihrer Modalitäten mache die tarifliche Regelung nicht unvollständig. Einer besonderen tariflichen Regelung bedürfe es nur, wenn der Arbeitgeber den durch die Umstellung des Entgeltzahlungsverkehrs entstehenden Mehraufwand ausgleichen solle. Seien bestimmte Teilbereiche des Gesamtkomplexes nicht geregelt, führe dies nicht zu einem regelungsfreien Zustand und damit zur Teil- oder Restregelungskompetenz der Betriebspartner. Vielmehr werde dadurch der Mehraufwand auf den Arbeitnehmer als Kontoinhaber überbürdet. Es könne deshalb nicht gesagt werden, eine tarifliche Regelung über die Einführung der bargeldlosen Lohnzahlung sei ergänzungsbedürftig, wenn sie eine Überwälzung von Kontoführungskosten auf den Arbeitgeber nicht vorsehe (vgl. BAG, aaO).

Das gleiche gilt für den nicht ausdrücklich tariflich geregelten zusätzlichen Zeitaufwand, jedenfalls dann, wenn ursprünglich günstigere dienststelleninterne Dienstvereinbarungen ihre Rechtswirksamkeit verloren haben. Zumindest für künftige Regelungen ähnlicher oder inhaltsgleicher Materien fehlt es dann an der Regelungsmacht der Partner der Personalverfassung. Kommt § 26 a BMT-G II aber für künftige Dienstvereinbarungen über die Lohnzahlungsmodalitäten Sperrwirkung zu, ist die gekündigte Dienstvereinbarung durch eine solche inhaltsgleichen oder auch nur ähnlichen Inhalts nicht ersetzbar.



5. Die von der Beklagten erklärte Kündigung der Dienstvereinbarung vom 29. Juni 1966 ist Ende Februar 1983 wirksam geworden.

a) Das Landesarbeitsgericht hat dazu ausgeführt, die Dienstvereinbarung sei jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist ordentlich kündbar, weil Regelungen über die Kündigungsfrist in ihr fehlten und das die Kündigung enthaltende Schreiben vom 3. Februar 1983 spätestens am Ende dieses Monats zugegangen sei. An die darin enthaltene Tatsachenfeststellung des Berufungsgerichts hinsichtlich des Zugangs des Kündigungsschreibens ist der Senat gebunden, weil sie weder mit zulässigen Verfahrensrügen noch mit einem Tatbestandsberichtigungsantrag angegriffen worden ist.

b) Im Bereich des inhaltsgleichen § 73 BPersVG kann eine Dienstvereinbarung, in der eine Kündigungsfrist nicht vereinbart ist, von jedem Teil jederzeit ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden (Dietz/Richardi, aaO, § 73 Rz 47; Fischer/Goeres, aaO, § 73 Rz 22; Grabendorff/Windscheid/Ilbertz, aaO, § 73 Rz 20; Lorenzen/Haas/Schmitt, aaO, § 73 Rz 18; Altvater/Bacher/Sabottig/Schneider/Thiel, 2. Aufl., § 73 BPersVG Rz 11; ebenso Uttlinger/Breier/Kiefer, aaO, § 36 BAT Erl. 5 d). Das gleiche gilt für das LPersVG NW 1974. Zwar werden dadurch fristgerechte Kündigungen hinsichtlich ihrer Rechtsfolgen mit außerordentlichen Kündigungen, die stets das Vorliegen eines wichtigen Grundes erfordern, gleichgestellt. Dies zu ändern ist jedoch allein Aufgabe des zur entsprechenden Regelung berufenen Gesetzgebers.



IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Röhsler

Dörner

Schneider

Wendlandt

Möller-Lücking



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](#)