

16. Sep. 1960

Matthias Prinz
Rechtsanwalt

www.prinz.law

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Fachpresse! ja
Für die amtliche Sammlung! nein

172

Gesetz: ArbGG § 2 Abs. 1 Nr. 4 k; BetrVG § 59

- Leitsätze: 1) Die Frage, ob eine streitlos abgeschlossene Betriebsvereinbarung wirksam ist, wird ebenfalls im Verfahren nach § 2 Abs. 1 Nr. 4 k ArbGG entschieden.
- 2) Die Sozialpartner haben das Antragsrecht im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren, durch das geklärt werden soll, ob eine Betriebsvereinbarung mit Rücksicht auf § 59 BetrVG wirksam ist.
- 3) Das Rechtsschutzinteresse der Sozialpartner an der Klärung der unter 2) bezeichneten Frage ist regelmäßig gegeben.
- 4) In der Hutindustrie werden die Löhne üblicherweise nur durch Tarifvertrag geregelt.

Aktenzeichen: 1 ABR 5/59

Beschluß des BAG vom 16. September 1960

LAG Frankfurt/M.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ABR 5/59

172

I LBR 1/59 Frankfurt/Main

erkündet

am 16. September 1960

bez. Henkelmann,

angestellte als Urkundsbeamter

der Geschäftsstelle

B e s c h l u ß

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 16. September 1960 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Martel sowie die Bundesarbeitsrichter Dr.Dr. Löwisch und Pinther beschlossen:

Auf die Rechtsbeschwerde der Antragstellerin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 26. März 1959 - II LBR 1/59 -, soweit er der Beschwerde der Antragsgegner stattgegeben hat, aufgehoben.

Die Beschwerde der Antragsgegner gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Fulda vom 5. Dezember 1958 - ABR 2/58 - wird in vollem Umfange 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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

G r ü n d e :

I. Die beteiligte Arbeitgeberin betreibt eine Hutfabrik, in der Hüte "von Grund auf" hergestellt werden. Sie ist Mitglied des Verbandes der Woll- und Haarhutindustrie e.V. Frankfurt. Zwischen dem Verband und der Antragstellerin sind mehrere Tarifverträge abgeschlossen worden, darunter auch Lohntarifverträge. Der letzte dieser Lohntarifverträge stammte vom 1. Oktober 1953 und war gültig bis zum 31. Januar 1956. Er erstreckte sich auf das gesamte Bundesgebiet ohne den Bezirk Lindenberg im Allgäu. Der Verband war zusammen mit anderen Verbänden auch Partner der Antragstellerin bei Abschluß eines Manteltarifvertrages vom 25. November 1955, der noch in Kraft ist.

Der vorgenannte Verband nahm am 9. Oktober 1956 eine Satzungsänderung vor, durch die er seine Funktion als Arbeitgeberverband aufgab, ohne daß dadurch die Rechte und Pflichten aus dem Manteltarifvertrag vom 25. November 1955 berührt werden sollten. Seitdem hat der Verband keine neuen Tarifverträge, insbesondere keine Lohntarifverträge, mehr abgeschlossen.

Bei der beteiligten Arbeitgeberin waren Arbeitnehmer beschäftigt, die Mitglieder der Antragstellerin waren. Die beteiligte Arbeitgeberin schloß mit ihrem damaligen Betriebsrat vier Betriebsvereinbarungen ab, die u.a. eine eingehende Lohnregelung enthielten. Dagegen wandte sich die Antragstellerin, die im Beschlußverfahren beantragt hat festzustellen, daß die Betriebsvereinbarungen unwirksam seien. Die beteiligte Arbeitgeberin und der Betriebsrat haben gebeten, den Antrag der Antragstellerin zurückzuweisen. Das Arbeitsgericht hat dem Antrag der Antragstellerin stattgegeben. Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin und des Betriebsrats hat das Landesarbeitsgericht auf Zurückweisung des Antrags der Antragstellerin erkannt, soweit die beanstandeten Betriebsvereinbarungen Lohnbestimmungen enthielten. Es hat die Rechtsbeschwerde zugelassen. Mit dieser verfolgt die Antragstellerin ihren ursprünglichen Antrag,



soweit er noch im Streit ist, weiter. Die Antragsgegner bitten um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

II. Die Rechtsbeschwerde ist begründet, da § 59 BetrVG der Wirksamkeit der beanstandeten Betriebsvereinbarungen im Wege steht. Diese enthalten, soweit sie noch im Streit sind, ausschließlich Lohnregelungen, obwohl der Lohn in der betreffenden Branche üblicherweise durch Tarifverträge geregelt wird und ein Tarifvertrag den Abschluß ergänzender Betriebsvereinbarungen nicht zulässt.

1) Mit Recht haben die Vorinstanzen die Zulässigkeit des arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahrens bejaht. Diese folgt aus der Vorschrift des § 2 Abs. 1 Nr. 4k ArbGG, nach der das Beschlußverfahren zulässig ist, wenn es sich um das Bestehen oder Nichtbestehen oder die Durchführung einer Betriebsvereinbarung handelt. Daß hier Betriebsvereinbarungen bestehen, ist zwar unstreitig. Im vorliegenden Verfahren ist nur zu entscheiden, ob es sich dabei um wirksame Betriebsvereinbarungen handelt. Aber auch dieser Fall ist durch § 2 Abs. 1 Nr. 4k ArbGG umfasst. Die Vorschriften des Gesetzes über die Frage, wann das arbeitsgerichtliche Beschlußverfahren anwendbar ist, sind zwar erschöpfend; sie müssen aber notfalls erweiternd ausgelegt werden. Das folgt daraus, daß das arbeitsgerichtliche Beschlußverfahren in erster Linie der Abgrenzung gegenseitiger Kompetenzen dient. Um solche Kompetenzen aber handelt es sich hier; denn hier ist entscheidend, wo die Grenze zwischen der Kompetenz der Betriebspartner und der Kompetenz der Sozialpartner liegt. Es bestehen deshalb keine Bedenken gegen die Annahme, daß in einem Fall wie dem vorliegenden das Beschlußverfahren anwendbar ist. Im einzelnen wird dazu auf Dietz-Nikisch, ArbGG, § 2 Anm. 186 verwiesen.

2) Auch der Ansicht der Vorinstanzen zur Frage der Aktivlegitimation der Antragstellerin ist entgegen der Auffassung der Antragsgegner beizutreten. Insoweit, als es sich um das Antragsrecht im Beschlußverfahren handelt, ist, wie der Senat bereits wiederholt, letztmalig in der Entscheidung AF Nr. 6 zu § 81 ArbGG, ausgesprochen hat, eine



- 4 -

gewisse Großzügigkeit geboten. Soweit demgegenüber Kötter und Ordemann (vgl. die Zitate in der erwähnten Entscheidung) eine abweichende Ansicht vertreten, kann dem nicht beigetreten werden. Es trifft insbesondere nicht zu, daß durch die Rechtsprechung des Senats etwa die Gewerkschaften einseitig begünstigt würden; denn es wird das gleiche Antragsrecht, das den Gewerkschaften für das Beschlußverfahren eingeräumt wird, auch den Arbeitgeberverbänden gewährt. Die Rechtsprechung des Senats wirkt sich also auch zugunsten der Arbeitgeberverbände aus.

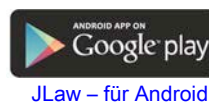
Das Betriebsverfassungsgesetz regelt das Antragsrecht der Sozialpartner im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren nicht erschöpfend, wie in der Rechtsprechung des Senats zur Gültigkeit von Aufsichtsratswahlen bereits ausgeführt ist (AP Nr. 6 zu § 81 ArbGG). Dort hat der Senat das Antragsrecht der Gewerkschaften auch in den Fällen bejaht, in denen es sich nicht um eine eidentliche Anfechtung des Wahlvorganges handelte, sondern in denen es um die Besetzung eines einzigen Aufsichtsratspostens ging. An dieser Rechtsprechung des Senats über das Antragsrecht der Sozialpartner im Beschlußverfahren ist festzuhalten, da es sich in Fällen dieser Art immer um Fragen der betrieblichen oder auch der unternehmerischen Ordnung handelt. An diesen sind aber gerade die Sozialpartner im Hinblick auf ihre auch von der Gesetzgebung anerkannte Stellung im Arbeitsleben besonders interessiert. Das Betriebsverfassungsgesetz wollte, wie sich aus seinem § 2 deutlich ergibt, die Befugnisse der Sozialpartner jedenfalls nicht einschränken. Auch nach § 49 des Gesetzes sollen die Sozialpartner durchaus in Fragen der betrieblichen Ordnung mitzureden haben. Dann ist es aber nur folgerichtig, die Sozialpartner hinzuzuziehen und ihnen Antragsrechte einzuräumen, wenn es sich um die Ordnung und Regelung von betriebsverfassungsrechtlichen Fragen handelt.

Insbesondere aber in einem Fall der hier zu entscheidenden Art liegt das Interesse der Sozialpartner auf der Hand; denn es geht hier um die Frage ihrer eigenen

- 5



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



Kompetenz als Tarifpartner. Wird diese Kompetenz durch Abschluß von mit § 59 BetrVG unvereinbaren Betriebsvereinbarungen gestört, so muß den Tarifpartnern das Recht zustehen, gerichtlich klären zu lassen, ob eine solche Störung zulässig ist oder nicht. An der Frage, ob eine Betriebsvereinbarung nach § 59 BetrVG rechtswirksam abgeschlossen ist, liegt somit ein eigenes Interesse der Tarifpartner vor; es werden deren eigene Belange berührt. In Anlehnung an die Entscheidung des Reichsarbeitsgerichts ARS 4, 80 ist deshalb die Aktivlegitimation der Antragstellerin zu bejahen, ohne daß es darauf ankommt, ob und in welchem Umfang sie in der Belegschaft der beteiligten Arbeitgeberin vertreten ist.

3) Auch die Frage des Rechtsschutzinteresses ist von den Vorinstanzen zu Recht im Sinne der Antragstellerin entschieden worden. Wie der Senat bereits in der Entscheidung AP Nr. 2 zu § 81 BetrVG ausgesprochen hat, bedarf es eines solchen Rechtsschutzinteresses zwar auch im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren. Aber dort ist bei der Prüfung des Rechtsschutzinteresses im Hinblick auf die Bedeutung des Beschlußverfahrens großzügiger zu verfahren als im ordentlichen Zivilprozeß. Wenn es sich wie hier um Kompetenzabgrenzungen handelt, so folgt bereits daraus das Vorliegen eines Rechtsschutzinteresses; denn die Beteiligten müssen wissen und gerichtlich klären lassen können, wo die Grenzen ihrer Kompetenzen liegen.

Zudem ist es nicht so, wie es die beteiligte Arbeitgeberin und der Betriebsrat hinstellen, daß ein Erfolg der Antragstellerin im vorliegenden Verfahren ohne jede Auswirkung bliebe. Vielmehr ist das Gegenteil anzunehmen. Durch einen solchen Erfolg würden die Arbeitgeberin und der Betriebsrat erfahren, daß der von ihnen bisher eingeschlagene Weg nicht gangbar ist. Die Folge wäre, daß, wenn kein Tarifvertrag abgeschlossen würde, nur eine einzelvertragliche Regelung der Arbeitsbedingungen übrig bleiben würde. Es ist aber nicht ohne weiteres anzunehmen, daß der Betriebsrat oder die beteiligte Arbeitgeberin sich mit einer solchen einzelvertraglichen Regelung begnügen würden.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

zumal sie in der Praxis nur mit großen Schwierigkeiten durchzuführen wäre.

Das Rechtsschutzinteresse ist auch nicht dann beseitigt, wenn die eine oder andere der im Beschlußverfahren angegriffenen Betriebsvereinbarungen inzwischen außer Kraft getreten ist. Durch den Fortfall einer einzelnen Betriebsvereinbarung, die sofort durch eine neue ersetzt worden ist, kann das Rechtsschutzinteresse an einer grundsätzlichen Klärung schon deshalb nicht beseitigt werden, weil sonst jede Klärung der grundsätzlichen Frage dadurch vereitelt werden könnte, daß frühere Betriebsvereinbarungen, die Gegenstand eines Beschlußverfahrens geworden sind, aufgehoben und alsbald neue Betriebsvereinbarungen bei ebenso zweifelhafter Zulässigkeit abgeschlossen werden. Die Tatsache, daß, wenn auch früher, überhaupt eine Betriebsvereinbarung über Löhne abgeschlossen worden ist, zeigt, daß die beteiligte Arbeitgeberin und der Betriebsrat sich für berechtigt gehalten haben, auf dem Lohngebiet betriebliche Regelungen herbeizuführen. An sich würde es sogar genügen, wenn sie sich eines solchen Rechts nur berührt hätten, ohne es auszuüben. Solange nicht klargestellt ist, wie die gegenseitigen Kompetenzen hier verteilt sind, ist keine Klärung der letztlich zweifelhaften Kompetenzen im Rahmen des § 59 BetrVG möglich. Eine solche Klärung herbeizuführen, ist aber einer der Zwecke des arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahrens. Aus diesem Grunde besteht trotz Fortfalls früherer Betriebsvereinbarungen das Rechtsschutzinteresse auch insoweit fort, als es sich um die außer Kraft getretenen, durch neue (ebenfalls Lohnregelungen enthaltende) ersetzte Betriebsvereinbarungen handelt.

4) § 59 BetrVG bestimmt, daß dasjenige, was üblicherweise tarifvertraglich geregelt wird, nicht betrieblich geregelt werden kann, wenn nicht ein Tarifvertrag ergänzende Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zuläßt.

Sinn des § 59 BetrVG ist es, die Regelung der materiellen Arbeitsbedingungen nach Möglichkeit aus der Betriebs-

ebene herauszunehmen. Hierdurch ist den Tarifpartnern ein Monopol gegeben (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6. Aufl., Bd. 2, S. 834). Der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts hat hierzu zutreffend in der Entscheidung AP Nr. 1 zu § 59 BetrVG unter Berücksichtigung der Entstehungsgeschichte des Gesetzes ausgesprochen, daß der Gesetzgeber bemüht war, die Monopolstellung der Verbände auf Tarifvertrags-ebene zu schützen. Eine dem § 59 BetrVG ähnliche Einschränkung ist, wenn auch in geringerem Umfang, schon in § 56 BetrVG enthalten. Dort ist aber eine betriebliche Regelung möglich, soweit nicht Tarifverträge bestehen, darüber hinaus aber auch, soweit die betriebliche Regelung günstiger ist als die tarifliche. Im letzteren Fall ist lediglich die Erzwingbarkeit der Betriebsvereinbarung ausgeschlossen. Demgegenüber hat § 59 BetrVG eine unmittelbare und eindeutige Sperrwirkung. Er besagt, daß, soweit Tarifverträge bestehen, auch eine für die Arbeitnehmer günstigere betriebliche Regelung verboten ist (vgl. Fitting-Kraegeloh, BetrVG, 5. Aufl., § 59 Anm. 12 mit Zitaten). Es kommt auch nicht darauf an, ob die Betriebe oder die einzelnen Arbeitnehmer kraft Organisationszugehörigkeit tarifgebunden sind oder nicht (aaO Anm. 7 mit Zitaten). Rechtlich unerheblich ist es deshalb auch in diesem Zusammenhang, ob die Belegschaft der beteiligten Arbeitgeberin der Antragstellerin ganz oder zum Teil angehört. Vielmehr ist auf den gesamten in Frage kommenden Bereich abzustellen. Ist in diesem die Tarifgebundenheit oder, was dasselbe bedeutet, eine tarifliche Regelung auf dem betreffenden Gebiet nicht üblich, so gilt eben § 59 BetrVG nicht. In den anderen Fällen dagegen schließt er jede Betriebsvereinbarung aus.

§ 59 BetrVG ist weit auszulegen. Die Tendenz des Gesetzes geht dahin, einen Streit über die materiellen Arbeitsbedingungen nach Möglichkeit aus der betrieblichen Ebene herauszunehmen. Zu ihrer Regelung berufen sind deshalb allein die Sozialpartner, soweit nicht ausdrücklich



- 8 -

etwas anderes bestimmt ist, wie es z.B. in § 56 Abs. 1 g und h der Fall ist. Hiervon abgesehen soll die Lohnregelung dagegen nicht im Betrieb erfolgen, zumal man sonst auch zu einer Zwangsschlichtung kommen könnte (vgl. § 56 Abs. 2, § 50 Abs. 3 BetrVG). Eine solche Zwangsschlichtung auf dem Gebiet der materiellen Arbeitsbedingungen entspricht aber nicht der Grundtendenz unseres heutigen Arbeitslebens. Wollte man sie über § 59 BetrVG in zu weitem Umfang zulassen, wäre das ein unzulässiger Eingriff in die Tarifhoheit der Verbände, gegen den sogar Bedenken aus Art. 9 GG hergeleitet werden könnten. Das nötigt dazu, bei der Anwendung des § 59 BetrVG das Gebiet, auf dem eine erzwingbare betriebliche Regelung möglich ist, jedenfalls nicht über die Regelungen des § 56 BetrVG hinaus auszudehnen.

Die Üblichkeit einer tariflichen Regelung ist im Streitfall zu bejahen; eine tarifvertragliche Zulassung der erwähnten Art liegt hier nicht vor.

a) Entgegen der Ansicht der Antragstellerin ist allerdings bei der Frage der Üblichkeit der Regelung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsentgelten abzustellen auf den einzelnen Wirtschafts- oder Gewerbebezweig (allgemeine Ansicht, vgl. statt aller Dietz, BetrVG, 3. Aufl., § 59 Anm. 3 ff.). Ob unter diesem Wirtschafts- oder Gewerbebezweig eine ganze Branche zu verstehen ist, vorliegend also die gesamte Hutindustrie, oder ob auch ein abtrennbarer Zweig einer solchen Branche maßgeblich sein kann, wie es hier die "von Grund auf" fabrizierenden Betriebe sind, kann dahingestellt bleiben; denn auch bei Zugrundelegung der letzterwähnten Ansicht ist die Frage der Üblichkeit im Sinne des § 59 BetrVG zugunsten der Antragstellerin zu beantworten.

In der hier in Rede stehenden Branche ist eine tarifliche Lohnregelung seit über 30 Jahren üblich, wie die dem Senat vorliegenden, als normatives Recht von Amts wegen zu berücksichtigenden Tarifverträge ergeben. Das gilt jedenfalls für die Zeit bis 1956. Da der Manteltarifvertrag heute noch gilt, gilt das aber auch indirekt für die Folge-

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



zeit; denn im Manteltarifvertrag ist ausdrücklich gesagt, daß die Lohnregelung durch Lohntarifverträge erfolgen soll. Es ist auch mit Sicherheit anzunehmen, daß in der Branche, der die beteiligte Firma angehört, weiter Lohn-tarifverträge abgeschlossen worden wären, wenn nicht der Arbeitgeberverband diese seine Funktion niedergelegt hätte. Diese Satzungsänderung allein kann aber die Frage der Üblichkeit im Sinne des § 59 BetrVG nicht entscheiden. Sonst wäre es ein einfaches Mittel, § 59 BetrVG auszuschalten, indem solche Satzungsänderungen vorgenommen werden. Das kann weder den Arbeitgebern noch den Gewerkschaften zugestimmt werden, da es der Tendenz des Gesetzes widersprechen würde.

Dafür, daß eine solche Möglichkeit nicht zugelassen werden darf, spricht auch folgendes:
Trotz Zeitablaufs fällt die Wirkung eines Tarifvertrages nicht sofort völlig fort, sondern es tritt zunächst die Nachwirkung ein. Trotz Wegfalls eines Arbeitgeberverbandes ist es auch weiterhin möglich, eine tarifliche Regelung herbeizuführen, indem Firmentarife abgeschlossen werden. Vorliegend kommt hinzu, daß ein anderer Fachverband, wenn auch räumlich nur kleinen Umfangs, verblieben ist, der ebenfalls die Hutfabrikation betreut. Dieser Fachverband schließt auch jetzt noch Tarifverträge ab. Soweit es sich um den Manteltarif handelt, schließt sogar noch der Fachverband, dem die beteiligte Arbeitgeberin angehört, tarifliche Vereinbarungen ab, was einigermaßen widersprüchlich zu der vorgenommenen Satzungsänderung ist. Vor allem aber kommt hinzu, daß in der Folgezeit eine Reihe von Firmentarifen über die Löhne abgeschlossen worden ist.

Aus all dem ergibt sich, daß die Frage der Üblichkeit im Sinne des § 59 BetrVG im Sinne der Antragstellerin zu beantworten ist. Einer 30 Jahre alten Übung stehen nur 4 Jahre gegenüber, während welcher mit Ausnahme der Firmentarifverträge tarifliche Lohnregelungen nicht vorgenommen sind. Entscheidend ist, daß aber auch während dieser 4 Jahre



- 10 -

die Vorschriften des Manteltarifvertrages in Kraft geblieben sind, die die Regelung der Zeitlöhne durch Tarifverträge vorschreiben und hinsichtlich der Akkordlöhne eine eingehende, wenn auch nicht abschließende Regelung enthalten. Deshalb muß angenommen werden, daß das, was früher üblich war (nämlich die tarifliche Lohnregelung), auch heute noch als üblich anzusehen ist, daß also eine Üblichkeit im Sinne des § 59 BetrVG auch jetzt noch bejaht werden muß.

b) Es besteht aber auch keine ausdrückliche tarifliche Vorschrift, nach der betriebliche Vereinbarungen über die Löhne zulässig wären. Zu dieser Frage hat der Zweite Senat in seiner schon erwähnten Entscheidung AP Nr. 1 zu § 59 BetrVG ebenfalls Stellung genommen. Er hat betont, daß dem Gesetzeswortlaut "ausdrücklich" eine erhebliche Bedeutung zukommt. Bei Zugrundelegung dieser zutreffenden Rechtsprechung ergibt sich auch im Streitfall, daß eine tarifliche Zulassung zu verneinen ist.

Wenn und soweit in den Tarifverträgen, insbesondere im Manteltarifvertrag, betont ist, daß die tariflichen Vorschriften nur Mindestbedingungen sind, so ist das selbstverständlich und ohne Bedeutung. Jedenfalls kann dadurch nicht der Wille der Tarifpartner zum Ausdruck gekommen sein, daß über den Tarifvertrag hinaus günstigere Betriebsvereinbarungen zulässig sein sollten.

Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus der Bestimmung des Manteltarifvertrages, daß günstigere betriebliche Vereinbarungen weitergelten sollten. Schon der Wortlaut dieser Vorschrift besagt, daß sie sich nur auf Betriebsvereinbarungen beziehen sollte, die bereits bestanden, als der Manteltarifvertrag abgeschlossen wurde. Dasselbe ergibt sich aber aus der Stellung dieser Vorschrift innerhalb des Tarifvertrages (Schlußbestimmungen). Keinesfalls ist damit ausreichend deutlich zum Ausdruck gekommen, daß Betriebsvereinbarungen über Löhne zulässig sein sollten. Also auch insoweit steht § 59 BetrVG den hier beanstandeten Betriebsvereinbarungen im Wege.

- 11 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5) Auf die Prozeßrügen der Rechtsbeschwerde kommt es nach alledem nicht mehr an, da die Antragstellerin schon aus materiell-rechtlichen Gründen mit ihrem Rechtsmittel durchdringen mußte.

gez. Dr.Schröder

Dr. Martel

Wichmann

Dr.Dr.Löwisch

Pinther

