

22. Nov. 1963

155

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

Gesetz: BetrVG § 56 Abs. 1 g und h, § 59; ZPO § 293

Leitsätze:

1. In der Metallindustrie des Saarlandes ist eine tarifvertragliche Regelung von Prämienlöhnen nicht üblich.
2. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 56 Abs. 1 BetrVG erstreckt sich beim Prämienlohn nicht auf die Geldseite. Im übrigen ist es aber auch beim Prämienlohn nicht eingeschränkt.

Aktenzeichen: 1 ABR 6/63

Beschluß des BAG vom 22. November 1963

LAG Saarbrücken



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 6/63

Sa BV 2/62 Saarbrücken

Verkündet

am 22. November 1963

gez. Henkelmann,
Regierungssekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

155

B e s c h l u ß

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. November 1963 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Gröningger sowie die Bundesarbeitsrichter Kettner und Hirschmann beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde der Antragsgegnerin gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Saarbrücken vom 13. März 1963 - Sa BV 2/62 - wird 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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

G r ü n d e :

Der Antragsteller ist der Betriebsrat im Betrieb der Antragsgegnerin. In diesem, einem Eisenhüttenwerk mit über 6.000 Arbeitnehmern, gilt das zwischen dem Arbeitgeberverband der Eisen- und Metallindustrie des S. einerseits, der Industriegewerkschaft Metall und dem Christlichen Metallarbeiterverband Deutschlands andererseits abgeschlossene Lohnrahmenabkommen vom 10. Juli 1959. Dieses enthält in § 8 (Entlohnungsarten) folgende Bestimmungen:

"Die Arbeit ist im Zeitlohn oder Leistungslohn (Akkord- oder Prämienlohn) zu verrichten.

Prämienlohn ist eine besondere Vergütungsart, in der neben dem tariflich festgelegten Lohn eine Prämie für die Erreichung eines bestimmten Arbeitserfolges festgelegt wird."

Im Zusammenhang mit diesem Lohntarifvertrag trafen die Beteiligten am 13. August 1959 eine innerbetriebliche Lohnvereinbarung, die auf die Dauer von drei Monaten befristet und in der u. a. bestimmt war, daß die in dem Tarif-Lohnabkommen festgelegten Grundlohngruppen, um innerbetrieblich eingefügte Zwischenstufen erweitert, gleichzeitig Prämienverrechnungslöhne seien. Dies hatte zur Folge, daß sich Tariflohnerhöhungen automatisch auf die Höhe des innerbetrieblichen Prämienlohnes auswirkten. Später wurde die Befristung des betrieblichen Lohnabkommens durch die Vereinbarung ersetzt, daß dieses bis auf weiteres gültig sei, jedoch mit Monatsfrist gekündigt werden könne.

Um den Zusammenhang zwischen Prämienlohn und jeweiligen Tariflohn aufzuheben, kündigte die Antragsgegnerin die betriebliche Lohnvereinbarung am 7. März

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1962. Der Abschluß einer neuen Betriebsvereinbarung scheiterte daran, daß der Betriebsrat das Verlangen der Antragsgegnerin, den tariflichen Grundlohn als Berechnungsfaktor für die Errechnung der Prämienhöhe durch sogenannte Pfennigfestbeträge zu ersetzen, ablehnte. Die Antragsgegnerin setzte daraufhin diese Änderung der bisherigen Prämienberechnung durch eine betriebliche Mitteilung vom 31. August 1962 einseitig inkraft.

Der Betriebsrat hat die Ansicht vertreten, die Kündigung der Betriebsvereinbarung sei unwirksam. Seinen dahingehenden, im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren gestellten Antrag hat er jedoch, nachdem er vom Arbeits- und Landesarbeitsgericht zurückgewiesen war, nicht weiter verfolgt. Ferner hat der Betriebsrat geltend gemacht, daß die von der Antragsgegnerin am 31. August 1962 erlassene Regelung zur Errechnung der Prämienhöhe unwirksam gewesen sei. Er hat deshalb im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren weiterhin eine entsprechende gerichtliche Feststellung begehrt. Er hat vorgetragen, die Antragsgegnerin habe durch ihre einseitige Abänderung des Berechnungsfaktors für die Errechnung der Prämie eine neue Entlohnungsmethode eingeführt. Dazu habe es der Mitbestimmung des Betriebsrats bedurft. Da diese nicht erfeilt worden sei, sei die einseitige Anordnung der Antragsgegnerin unwirksam.

Die Antragsgegnerin hat um Zurückweisung dieses Antrags gebeten und ist den Ausführungen des Betriebsrats entgegengetreten. Das Arbeitsgericht hat den Antrag des Betriebsrats zurückgewiesen. Auf dessen Beschwerde hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, die von der Antragsgegnerin am 31. August 1962 erlassene Neuregelung zur Errechnung der Prämienhöhe sei unwirksam. Es hat die Rechtsbeschwerde zugelassen. Mit dieser erstrebt die Antragsgegnerin die Wieder-



- 4 -

herstellung des Beschlusses erster Instanz. Der Betriebsrat bittet um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

II. 1. Der Betriebsrat ist der Auffassung, daß die von der Antragsgegnerin einseitig erlassene Anordnung vom 31. August 1962 deshalb unwirksam sei, weil die Antragsgegnerin damit das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ^{gemäß} § 56 Abs. 1 BetrVG verletzt habe. Dieses Mitbestimmungsrecht kommt nach dem Eingangssatz des § 56 Abs. 1 BetrVG nicht infrage, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung vorliegt. Dem Landesarbeitsgericht ist darin zuzustimmen, daß es hier an einer solchen gesetzlichen oder tariflichen Regelung fehlt

Der Tarifvertrag vom 20. Juli 1959 eröffnet lediglich die Möglichkeit, zur Entlohnung das Prämiensystem anzuwenden. Er schreibt jedoch nicht im einzelnen vor, in welchen Fällen das Prämiensystem angewendet werden muß. Ebensowenig besagt er etwas darüber, wie ein Prämienlohn im einzelnen gestaltet sein muß. Der Tarifvertrag läßt also insoweit den Betriebspartnern freie Hand.

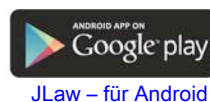
Einer betrieblichen Vereinbarung steht auch die Sperrwirkung des § 59 BetrVG nicht im Wege. Danach darf hinsichtlich des Arbeitsentgelts, um das es sich hier handelt, eine betriebliche Regelung nicht stattfinden, wenn üblicherweise tarifliche Regelungen der betreffenden Frage vorgenommen werden. Letzteres ist hier nicht der Fall.

Der Tarifvertrag vom 10. Juli 1959 enthält, wie betont, eine solche Regelung nicht. Von den Beteiligten ist nichts dafür vorgetragen worden, daß eine ins einzelne gehende tarifliche Regelung von Prämienlöhnen in der Zeit vor Inkrafttreten des Tarifvertrages vom 10. Juli 1959 in der hier interessierenden

- 5 -



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



Branche der Metallindustrie vorgenommen worden wäre. Gemäß § 293 ZPO, der hier analog anzuwenden ist, ist der Senat nicht gehalten, insoweit von sich aus weitere Nachforschungen anzustellen. Es kann deshalb mit dem Landesarbeitsgericht davon ausgegangen werden, daß einer betrieblichen Regelung auch § 59 BetrVG nicht im Wege steht.

2. Zu Unrecht vertritt der Betriebsrat im vorliegenden Beschlußverfahren die Auffassung, sein Mitbestimmungsrecht folge bereits aus § 56 Abs. 1 g BetrVG. Diese auch von Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, 6. Aufl., § 56 Anm. 45, geteilte Ansicht ist deshalb rechtsirrig, weil sich § 56 Abs. 1 g BetrVG lediglich auf Akkordlohnfragen bezieht, jedoch nicht auf Prämienlöhne. Das geht daraus hervor, daß diese Bestimmung auf eine Zeit zurückgeht, in der zwar die Akkordbezahlung bereits weitgehend durchgeführt, die Prämienentlohnung jedoch nahezu unbekannt war. Diese Vorschrift ist nämlich übernommen worden aus dem Betriebsrätegesetz von 1920 (vgl. dort § 78). Sie fand sich wieder in verschiedenen Ländergesetzen aus der Zeit nach 1945. Auch diese länderrrechtlichen Regelungen gingen bereits auf das Betriebsrätegesetz von 1920 zurück (Betriebsrätegesetz für Bayern vom 25. Oktober 1950, GVBl. S. 227, § 49 Abs. 1 g; Betriebsrätegesetz für Bremen vom 10. Januar 1949, GBl. S. 7, i. d. F. des ÄndGes. vom 7. März 1950, GBl. S. 31, § 33 A Nr. 2; Betriebsrätegesetz für Hessen vom 31. Mai 1948, GuVBl. S. 117, § 34 Nr. 1 und 2; Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer an der Verwaltung und Gestaltung der Betriebe der Privatwirtschaft, Gesetz Nr. 726, für Württemberg-Baden vom 18. August 1948, Reg. Bl. S. 136 § 17 Abs. 1 Nr. 1).

Auf diesen Ländergesetzen hat, wie aus den Gesetzesmaterialien des Betriebsverfassungsgesetzes (RdA 52,



- 6 -

289; BT Drucks. 1. Wahlperiode Nr. 3585 S. 11; Protokolle S. 10254 C, D) hervorgeht, der Gesetzgeber des Betriebsverfassungsgesetzes aufgebaut. Deshalb kann, wenn er von Akkord- und Stücklohnsätzen spricht, lediglich angenommen werden, daß es sich hier um eine Ungenauigkeit im Ausdruck, um eine an sich überflüssige Wiederholung - denn auch Stücklohnsätze sind Akkordsätze - handelt, nicht aber um eine Regelung, die sich sowohl auf den Akkordlohn wie auf den Prämienlohn bezieht. Die letztere Auffassung wird auch in der Literatur überwiegend abgelehnt (Pawelke, BB 59, 131; Dietz, BetrVG, 3. Aufl., § 56 Anm. 36; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6. Aufl., Bd. II S. 830).

Im vorliegenden Fall ist nun unstreitig, daß die in der Betriebsvereinbarung zustande gekommene Regelung sich auf echte Prämienlöhne bezog, nicht aber auf Akkordlöhne. Das mag nach dem Vorbringen des Betriebsrats in den Tatsacheninstanzen zweifelhaft gewesen sein. Bei der Anhörung der Beteiligten vor dem Senat hat sich jedoch eindeutig herausgestellt, und zwar auch aufgrund der Erklärung des Vertreters des Betriebsrats, daß beide Beteiligte davon ausgehen, bei der Regelung in der Betriebsvereinbarung vom 13. August 1959 handele es sich lediglich um Prämienlöhne, nicht jedoch um Akkordlöhne. Dem entspricht übrigens auch die Auffassung des angefochtenen Beschlusses, in dem an keiner Stelle von Akkordlöhnen die Rede ist.

3. Somit kann sich das Mitbestimmungsrecht, wie es der Betriebsrat für sich in Anspruch nimmt, lediglich aus § 56 Abs. 1 h BetrVG ergeben. Diese Vorschrift betrifft die Einführung oder Änderung von Entlohnungsgrundsätzen und von Entlohnungsmethoden. Der Senat hat bereits früher darauf hingewiesen, daß das Gesetz nicht eindeutig erkennen läßt, worin es den Unter-

- 7 -

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](#)

schied zwischen den Grundsätzen und Methoden sieht (AP Nr. 1 zu § 56 BetrVG Entlohnung). Er hat aber die Ansicht vertreten, daß die Frage, ob eine bestimmte Arbeit im Zeitlohn oder im Leistungslohn vergütet werden soll, eine solche des Grundsatzes ist. Daran ist festzuhalten. Für den Streitfall folgt daraus, daß es eine dem zwingenden Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterliegende Frage ist, ob die hier interessierenden Arbeiten im Prämienlohn ausgeführt werden sollen oder nicht, d. h. ob auf sie der Prämienlohn, der Akkordlohn oder der Zeitlohn Anwendung finden soll.

Das Gesetz erwähnt jedoch nicht nur die Entlohnungsgrundsätze, sondern auch die Entlohnungsmethoden. Dabei ist die Methode erkennbar der engere Begriff. Innerhalb des Grundsatzes kann der Lohn nach verschiedenen Methoden berechnet werden, jedenfalls soweit es sich um Leistungslöhne handelt. So kann beim Akkordlohn die Frage auftauchen, ob die Akkorde nach einem arbeitswissenschaftlichen System festgesetzt oder ob sie geschätzt werden sollen. Weiter kann dabei noch die Frage auftauchen, welches wissenschaftliche System, etwa das Refa- oder das Bedaux-System, zur Anwendung kommen soll. All das sind mitbestimmungspflichtige Fragen der Methode.

Wenn es sich um Prämienlöhne handelt, so bleibt hinsichtlich der Frage, nach welcher Methode die Prämie berechnet werden soll, ebenfalls ein weiter Spielraum für das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats offen (so auch Gaul RdA 62, 260; ders. in Rechtsprobleme der Rationalisierung S. 171). Es kann sich dabei zunächst um die Frage handeln, wonach die Prämie überhaupt gewährt werden soll. So kann z. B. eine Prämie dafür eingeführt werden, daß ein möglichst geringer Ausschuß geliefert wird. Die Prämie kann sich aber auch danach



- 8 -

berechnen, welche Ersparnis an Produktions- oder Hilfsmitteln erzielt wird. Weitere Berechnungsmöglichkeiten sind gegeben und werden in der Literatur, insbesondere von Gaul (Bobrowski-Gaul, Das Arbeitsrecht im Betrieb, 4. Aufl. S. 215), genannt. Welche von diesen Berechnungsmethoden angewandt werden soll, ist eine unter § 56 Abs. 1 h BetrVG fallende und deshalb dem obligatorischen Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterliegende Frage der Methode.

Das obligatorische Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats geht aber noch weiter. Selbst wenn man sich beispielsweise darauf geeinigt hat, daß eine Betriebsergebnisprämie gewährt werden soll, steht noch nicht fest, wie der Prämienansatz erfolgen und wie die Prämienkurve verlaufen soll. Auch das, nämlich Bezugsgröße, Anknüpfungspunkte, Prämienansatz, Verteilungsschlüssel, Prämienverfahren und Prämienkurve (vgl. Gaul RdA 62, 260), sind Fragen, die in Tarifverträgen üblicherweise nicht geregelt werden, praktisch auch nicht geregelt werden können, da die betrieblichen Gegebenheiten überall so verschieden und auch innerhalb eines einzigen Betriebes so unterschiedlich sind, daß eine generelle Regelung nicht infrage kommt. Deshalb bleibt auch hier für das obligatorische Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ein weiter Raum.

4. Dieses obligatorische Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats hat jedoch dort seine Grenze, wo es in das Gebiet der materiellen Arbeitsbedingungen geht. Das hat der Senat wiederholt ausgesprochen (vgl. dazu AP Nr. 3 zu § 56 Akkord mit weiteren Hinweisen), und dabei muß verblieben werden. Es kann dem Betriebsrat nicht zugegeben werden, daß sich aus dem Gesetz dafür keine Begründung ergäbe. Die Begründung liegt vielmehr nicht nur in der historischen Entwicklung, die dadurch gekennzeichnet ist, daß auch nach dem -----

- 9 -

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](#)

früheren Betriebsrätegesetz insoweit ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht gegeben war. Es kommt noch hinzu, daß im Gegensatz zu der Zeit des Betriebsrätegesetzes von 1920 jetzt eine Zwangsschlichtung allgemein abgelehnt wird. Auf eine Zwangsschlichtung würde es jedoch hinauslaufen, wenn der Betriebsrat auch hinsichtlich der Geldseite beim Prämienlohn mitzubestimmen hätte. Er könnte dann nämlich im Falle einer Nichteinigung die Einigungsstelle anrufen. Diese könnte bindend entscheiden, also gegen den Willen des Arbeitgebers diesen zu Zahlung^{en} verpflichten, zu deren Tragung er durch den Tarifvertrag nicht verpflichtet ist, die somit freiwillig sind, so daß auch deshalb ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ausscheidet (vgl. dazu auch AP Nr. 4 zu § 611 BGB Gratifikation; AP Nr. 5 zu § 56 BetrVG; Beschluß vom 6. Dezember 1963, 1 ABR 9/63, zur Veröffentlichung bestimmt). Weiter würde hierdurch die Lohnpolitik in die Betriebe hineingetragen, obwohl der Wille des Gesetzgebers (§ 49 BetrVG) erkennbar dahin geht, den betrieblichen Frieden zu wahren. Es wäre auch nicht verständlich, wenn der Gesetzgeber zwar dem Betriebsrat die Möglichkeit geben wollte, im Betrieb Lohnpolitik zu betreiben, ihm dann aber durch § 49 BetrVG das Mittel des Arbeitskampfes versagen wollte, obwohl der Arbeitskampf ein zulässiges Mittel zur Durchsetzung von Lohnforderungen sein kann.

Aus alledem folgt, daß sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Regelung von Prämienlöhnen nicht auf die Lohnhöhe, d. h. auf die Geldseite bezieht (so auch Gaul, Rechtsprobleme S. 173; vgl. dazu auch Pawelke aaO S. 1315). Es ist deshalb nicht zu beanstanden, wenn die Antragsgegnerin eine Maßnahme erstrebte, die lediglich zur Geldseite gehörte, da sie

- 10 -

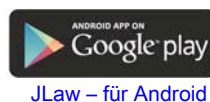
nur auf die Lohnhöhe Einfluß hatte. Der Austausch des sich nach dem Tariflohn richtenden und deshalb möglicherweise gleitenden Faktors durch einen Pfennigfestbetrag ist nämlich nicht eine Frage der Entlohnungsmethode, sondern eine solche der Berechnung des Lohnes. Hinsichtlich der Berechnung des Lohnes aber besteht kein obligatorisches Mitbestimmungsrecht. Das ergibt sich auch daraus, daß die im CDU-Entwurf (BT Drucks. 1. Wahlperiode Nr. 970 S. 9) enthaltene Regelung, wonach der Betriebsrat hinsichtlich der Berechnungsmethoden mitbestimmungsberechtigt sein sollte, nicht Gesetz geworden ist. All das, was sich unmittelbar in der Lohnhöhe niederschlägt, ist also dem obligatorischen Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats entzogen. Das gilt auch für die hier von der Antragsgegnerin erstrebte Maßnahme, durch die erreicht wurde, daß der Prämienlohn sich in der Zukunft nicht so stark erhöhte wie in der Vergangenheit.

5. Daraus folgt aber noch nicht, daß die Antragstellerin berechtigt war, einseitig eine Regelung zu erlassen, nach der die Prämiensätze in der Folgezeit anders berechnet werden sollten als bisher. Denn zunächst war erst einmal eine Einigung zwischen den Betriebspartnern über die Grundsätze und die Methoden erforderlich. Es darf nämlich nicht übersehen werden, daß die Antragsgegnerin die Betriebsvereinbarung vom 13. August 1959 gekündigt hatte. Diese Kündigung war wirksam, wie im übrigen dadurch rechtskräftig feststeht, daß der Betriebsrat gegen den Beschluß des Beschwerdegerichts keine Rechtsbeschwerde eingelegt hat. Daraus folgt, daß nach Ablauf der Kündigungsfrist ein Zustand vorlag, in dem es überhaupt an einer betrieblichen Regelung der Entlohnungsgrundsätze und der Entlohnungsmethoden fehlte.

- 11 -

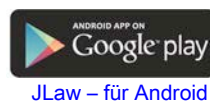


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Hinsichtlich beider hatte jedoch der Betriebsrat, wie oben ausgeführt worden ist, ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht. Solange dieses Mitbestimmungsrecht nicht verwirklicht oder ein verbindlicher Spruch der Einigungsstelle nicht herbeigeführt war, war die Antragsgegnerin zu einer einseitigen Festsetzung der Prämienlöhne nicht berechtigt. Denn es bestand durchaus die Möglichkeit, daß der Betriebsrat, wenn die Antragsgegnerin an der Einführung eines Pfennig-Festbetrages festhalten wollte, ein ganz anderes Prämiensystem verlangt hätte. Möglicherweise hätte diesem Verlangen die Einigungsstelle stattgegeben. Keinesfalls durfte also die Antragsgegnerin, als eine Einigung mit dem Betriebsrat nicht zu erzielen war, unter Übergehung der Einigungsstelle von sich aus einseitig vorgehen. Dieser einseitigen Regelung fehlt deshalb die Wirksamkeit (AP Nr. 22 zu § 56 BetrVG), so daß im Ergebnis dem Landesarbeitsgericht gefolgt werden muß.

6. Ist sonach die von der Antragsgegnerin ohne Mitwirkung des Betriebsrats erlassene Bekanntmachung über die Neuregelung des Prämiensystems unwirksam und muß eine solche Neuregelung durch Betriebsvereinbarung gemäß § 56 Abs. 1 h BetrVG oder durch den Spruch der Einigungsstelle erfolgen, so muß sich doch die Antragsgegnerin an dem Inhalt der von ihr verlautbarten Bekanntmachung für die Vergangenheit festhalten lassen. Denn die Antragsgegnerin hat durch ihre Bekanntmachung Arbeitsbedingungen gesetzt, auf die sich die Arbeiter ihres Werkes eingelassen haben. In solchen Fällen gebietet es der im Arbeitsleben erforderliche Vertrauensschutz, daß der Arbeitgeber, der unzulässig einseitig vorgegangen ist, sich jedenfalls an dem Inhalt seiner Bekanntmachung festhalten lassen muß. Daher kann die



Antragsgegnerin die in der Vergangenheit nach ihrer Berechnung gestalteten Prämien nicht ganz oder teilweise im Hinblick auf die Unwirksamkeit der Bekanntmachung zurückfordern. Es gelten hier die gleichen Grundsätze, wie sie der Fünfte Senat in seinem zum Abdruck in der amtlichen Sammlung des Bundesarbeitsgerichts bestimmten Urteil vom 3. Oktober 1963, 5 AZR 456/62, angewandt hat.

Scheidet hiernach für die Vergangenheit ein Rückforderungsrecht des Arbeitgebers aus, so richtet sich die Entlohnung für die Zukunft nach der Betriebsvereinbarung oder nach dem von den Betriebspartnern oder einem von ihnen herbeizuführenden Spruch der Einigungsstelle. Daß sich dieser Spruch auch Rückwirkung beilegen kann, ist vom Senat bereits in AP Nr. 1 zu § 56 BetrVG Akkord (a. E.) und in AP Nr. 4 daselbst ausgesprochen worden.

gez. Dr. Schröder Bundesrichter Dr. Gröninger Wichmann
ist erkrankt und an der
Unterschrift verhindert:
Dr. Schröder

Kettner

Hirschmann



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

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