

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

26. April 1966

55

Gesetz: TVG § 1 Auslegung, § 4 Abs. 3; TV für die Arbeitnehmer des NWDR vom 9. Oktober 1954; BGB § 242 Gleichbehandlung

Leitsätze:

1. Für die Tarifvertragsauslegung ist der Wille der Tarifpartner maßgeblich, soweit er im Tarifvertrag erkennbar Ausdruck gefunden hat.
2. Für die Tarifvertragsauslegung kommt es nicht darauf an, wie der Tarifvertrag in einem Betrieb gehandhabt wird. Vielmehr sind, falls der Wortlaut keinen hinreichenden Aufschluß gibt, in erster Linie der Gesamtzusammenhang, in zweiter Linie die Tarifgeschichte und Tarifübung, drittens die Entstehungsgeschichte des streitigen Tarifvertrags sowie letztlich die Anschauung der beteiligten Berufskreise zur Zeit der Entstehung dieses Tarifvertrages heranzuziehen.
3. Ist die in einem Tarifvertrag enthaltene Tätigkeitsbeschreibung so geartet, daß auf keine Weise festgestellt werden kann, was die Tarifpartner darunter erkennbar verstanden wissen wollten, so kann sich ein Arbeitnehmer nicht darauf berufen, jene Tätigkeitsbeschreibung und nicht die vertragliche Lohnvereinbarung sei für seine Entlohnung maßgeblich. Bei Vorliegen einer nicht justitiablen Tarifnorm kann ein Anspruch auf Zahlung eines höheren Arbeitsentgelts als des vereinbarten nicht auf jene Norm gestützt werden.
4. Das Revisionsgericht kann es dem Tatsachengericht überlassen, die zur Auslegung von Tarifnormen erforderlichen Ermittlungen durchzuführen, obwohl auch das Revisionsgericht in der Lage wäre, diese Ermittlungen selbst anzustellen. Im allgemeinen empfiehlt sich eine Zurückverweisung aus diesem Anlaß wegen der größeren Sachnähe des Berufungsgerichts.
5. Sofern sich das Entgelt eines Arbeitnehmers nach einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung richtet, ist für die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes kein Raum (Bestätigung von BAG AP Nr. 31 zu § 242 BGB Gleichbehandlung).
6. Eine Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes über den Bereich eines Betriebes hinaus kann nur dann angenommen werden, wenn im Arbeitsleben über den Betrieb hinaus ein enger lebensmäßiger Zusammenhang zwischen den Angehörigen verschiedener Betriebe desselben Unternehmens besteht.

Aktenzeichen: 1 AZR 242/65

Urteil des BAG vom 26. April 1966

LAG Hamburg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 242/65

1 Sa 19/65 Hamburg

Verkündet

am 26. April 1966

gez. Henkelmann,
Regierungssekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. April 1966 durch den Präsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter Wichmann und Dr. Auffarth sowie die Bundesarbeitsrichter Wieland und Gnade für Recht erkannt:

Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 31. März 1965 - 1 Sa 19/65 - aufgehoben. Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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 -

T a t b e s t a n d :

Der Kläger ist seit dem 15. November 1957 bei dem Beklagten im Funkhaus Hamburg und seit April 1959 im Kontrollraum des Funkhauses Hamburg als Toningenieur beschäftigt. In diesem Raum befinden sich die Schalt- und Kontrollstellen des Funkhauses. Hier wird auch Regie geführt. Der Kläger wird mit Schalt-, Kontroll- und Regiedienst beschäftigt, daneben mit Schall-Aufnahme und -Wiedergabe im Magnetonraum.

Der Kläger wurde zunächst, wie in seinem Arbeitsvertrag vorgesehen ist, als "Toningenieur" in die Gehaltsgruppe IV A des Tarifvertrages für die Arbeitnehmer des Nordwestdeutschen Rundfunks vom 9. Oktober 1954, an den die Prozeßparteien unstreitig tarifgebunden sind, eingestuft und entsprechend entlohnt. Seit Änderung des Tarifvertrages vom 1. Oktober 1964 wird er nach der für "Toningenieure" neu eingeführten Gehaltsgruppe III C bezahlt. Diese Gehaltsgruppe sieht eine höhere Bezahlung als die Gruppe IV A, aber eine geringere als die Gruppe III A "Gehobener Toningenieur" vor.

Mit Ausnahme der im Kontrollraum Hamburg beschäftigten Toningenieure - es sind dies außer dem Kläger drei weitere Ingenieure - werden alle anderen in den Kontrollräumen des Funkhauses Hamburg und den Studios Flensburg, Köln und Oldenburg tätig und wie der Kläger in ihren Arbeitsverträgen einfach als "Toningenieure" bezeichneten Toningenieure des Beklagten nach der Gehaltsgruppe III A für "Gehobene Toningenieure" bezahlt. Die neu eingerichtete Gehaltsgruppe III C findet außer auf den Kläger und seine drei Kollegen in Hamburg nur auf neu einzustellende Toningenieure Anwendung.

- 3 -



Früher wurde bei dem Beklagten im Funkhaus Hamburg die gleiche Arbeit - die gegenüber Hamburg dort nur in getrennten Räumen ausgeführt wird, wobei die Toningenieure jedoch je nach der Schicht-einteilung abwechselnd in verschiedenen Räumen arbeiten- teils von "Gehobenen Toningenieuren", teils von "Toningenieuren" verrichtet. Die erfolgreiche Klage eines der dort beschäftigten, nach IV A bezahlten Angestellten des Beklagten hatte dazu geführt, daß die in den Hör- und Schalt- und Kontrollräumen tätigen Toningenieure einheitlich nach III A bezahlt wurden.

Der Kläger ist der Ansicht, er habe Anspruch auf Entlohnung nach der Gehaltsgruppe III A. Nach seiner Auffassung ergibt sich dies daraus, daß

1. er die Tätigkeit eines "Gehobenen Toningenieurs" i. S. der Tarifgruppe III A des Tarifvertrages ausübe (§ 7 Ziff. 2 TV),
2. der Grundsatz der Gleichbehandlung aller im Bereich der Betriebstechnik beschäftigten Arbeitnehmer diese Einstufung gebiete.

Der Kläger hat in erster Instanz beantragt

festzustellen, daß er vom 1. Januar 1961 bis zum 30. September 1964 einen Anspruch auf Zahlung des Gehalts nach der Gehaltsgruppe III A Stufe 2 und seit dem 15. November 1961 Gehaltsgruppe III A Stufe 3 des Tarifvertrages des NDR gegen den Beklagten habe.

Der Beklagte hat beantragt

die Klage abzuweisen.

Er bestreitet, daß der Kläger die Tätigkeit eines "Gehobenen Toningenieurs" ausübe. Auch die Eingruppierung der meisten Hamburger Toningenieure in die Gehaltsgruppe III A sei sachlich nicht gerechtfertigt; sie sei nur deshalb vorgenommen worden,

- 4 -

weil dem Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg Rechnung getragen worden sei, in dem dieses entschieden habe, die Arbeitsplätze in den Schalt- und Kontrollräumen des Funkhauses Hamburg fielen unter die Vergütungsgruppe III A.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Gegen dieses Urteil hat der Beklagte Berufung eingelegt. Der Kläger hat sich der Berufung angeschlossen und beantragt,

unter Zurückweisung der Berufung des Beklagten festzustellen, daß der Kläger gegen den Beklagten einen Anspruch auf Zahlung eines Gehalts nach der Gehaltsgruppe III A des Tarifvertrages vom 9. Oktober 1954, und zwar seit dem 1. Januar 1961 nach der Stufe 2, seit dem 15. November 1961 nach der Stufe 3 und seit dem 15. November 1963 nach der Stufe 4 hat.

Der Beklagte hat beantragt,

die Anschlußberufung zurückzuweisen.

Er bestreitet nicht die Richtigkeit der Berechnung des Klägers hinsichtlich der einzelnen Stufen.

Das Landesarbeitsgericht hat unter Zurückweisung der Berufung gemäß der Anschlußberufung erkannt. Dagegen richtet sich die Revision des Beklagten, mit der dieser sein Ziel auf Abweisung der Klage weiter verfolgt. Der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.

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

I. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten gegen das der Klage stattgebende Urteil der ersten Instanz deshalb zurückgewiesen, weil es - in Übereinstimmung mit dem Arbeitsgericht - ange-

- 5 -



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



nommen hat, der Kläger erfülle die tariflichen Tätigkeitsmerkmale eines "Gehobenen Toningenieurs". Zur Begründung hat es darauf hingewiesen, daß die in H. ... mit einer der Tätigkeit des Klägers entsprechenden Tätigkeit beschäftigten Toningenieure ebenfalls als "Gehobene Toningenieure" entlohnt würden. Dadurch habe der tarifliche Begriff des "Gehobenen Toningenieurs" eine Konkretisierung erfahren, die aus dem Tarifvertrag selbst nicht entnommen werden könne, weil die Tarifvertragsparteien nicht hätten erkennen lassen, was unter einem "Gehobenen Toningenieur" zu verstehen sei. Das Landesarbeitsgericht will dem Begehren des Klägers nicht aus dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung stattgeben. Vielmehr begründet es seine Entscheidung maßgeblich mit der angeblich im Betrieb des Beklagten geschaffenen und dem Begriff des "Gehobenen Toningenieurs" eben umschriebenen Übung, Arbeitnehmer mit der Tätigkeit des Klägers als "Gehobene Toningenieure" zu entlohnen.

Diese Auslegung des Tarifbegriffs des "Gehobenen Toningenieurs" verstößt gegen die in der Rechtsprechung und Rechtslehre anerkannte Methode der Tarifnormenauslegung. Danach ist maßgeblich für die Auslegung eines Tarifvertrages der Wille der Tarifvertragsparteien, soweit er im Tarifvertrag erkennbar Ausdruck gefunden hat (BAG AP Nr. 4, 10 und 96 zu § 1 TVG Auslegung). Diese Auslegungsregel hat das Landesarbeitsgericht nicht beachtet, wenn es die Auslegung von tarifvertraglichen Begriffen nach einer nachträglichen betrieblichen Praxis vornimmt.

Eine solche Auslegung verstößt zunächst gegen den Grundsatz der Schriftlichkeit der Tarif...



- 6 -

verträge (§ 1 Abs. 2 TVG), ein Grundsatz, der eine wesentliche Voraussetzung dafür ist, daß Tarifverträge in sich rechtsklar sind. Weiter führt die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung von Tarifnormen dazu, daß Arbeitgeber und Arbeitnehmer tarifliche Begriffe, wie sie die Tarifvertragsparteien geschaffen haben, in ihrer Bedeutung nachträglich ändern könnten. Es könnte also die Bedeutung von Tarifnormen mit tariflicher Wirkung auch gegen den erklärten Willen der Tarifvertragsparteien bestimmt werden. Das müßte zu einer Rechtsunsicherheit führen, die gerade auf dem Gebiet der Auslegung von Tarifverträgen, also von Rechtsnormen, die für einen unbestimmten Kreis von Beteiligten von sich aus maßgeblich sein sollen, unerträglich wäre.

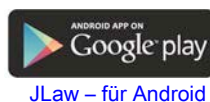
Zwar mag es Fälle geben, in denen außerhalb des Tarifvertrages kraft Gewohnheitsrechts eine betriebliche Übung von Bedeutung sein kann. Dafür, daß hier ein solcher Fall vorläge, ist jedoch nichts dargetan. Die Entstehung von Gewohnheitsrecht setzt wesentlich voraus das Rechtsbewußtsein aller Beteiligten, daß der fragliche Rechtszustand der allgemeinen Rechtsauffassung entspreche. So ist es hier aber nicht. Vielmehr stellt das Landesarbeitsgericht, von dem Kläger nicht in Abrede gestellt, fest, daß die Behandlung der Toningenieure in H... als "Gehobene Toningenieure" durch den Beklagten lediglich auf das Urteil in einem früheren Rechtsstreit zurückzuführen ist, in dem der Beklagte nach seiner unbestrittenen Ansicht zu unrecht unterlegen ist. Eine übereinstimmende Rechtsanschauung kann im Streitfall also gerade nicht angenommen werden.

II. Es kommt hiernach auf die allgemein üblichen Prinzipien für die Auslegung von Tarifnormen an. Hierzu gilt folgendes:

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Zunächst ist auf den Wortlaut abzustellen. Dieser ergibt jedoch im Streitfall lediglich, daß die Tarifvertragsparteien einen Unterschied zwischen "Toningenieuren" einerseits und "Gehobenen Toningenieuren" andererseits gemacht haben. Der Tarifvertrag läßt aber nicht ohne weiteres erkennen, worin das Kriterium für diesen Unterschied bestehen sollte. Aus dem Tarifvertrag geht vielmehr nur hervor, daß die an den "Gehobenen Toningenieur" zu stellenden Anforderungen in irgendeiner Weise höher sein müssen als die, die an den einfachen Toningenieur gestellt werden.

2. Es ist deshalb notwendig, auf den Gesamtzusammenhang einzugehen und zu prüfen, ob aus ihm ein ausreichend deutliches Unterscheidungsmerkmal zwischen den beiden vorgenannten Fallgruppen zu entnehmen ist. Dabei ist festzustellen, daß sowohl in der Gruppe III A wie in der Gruppe III C und früher in der Gruppe IV A je eine größere Anzahl von Fallgruppen erwähnt ist, was dafür sprechen könnte, daß dem Bewertungsmaßstab der einzelnen Gruppen ein einheitliches Prinzip zugrunde liegt.

Die streitigen Gruppen müssen deshalb an Hand der Fallgruppen nach einem etwa vorhandenen Bewertungsprinzip untersucht werden, was, da es sich durchweg um technische Berufe handelt, bei einem Fehlen ausreichender Sachkenntnisse des Gerichts die Hinzuziehung eines technischen Gutachters erforderlich macht. Diesem darf jedoch nicht die Frage vorgelegt werden, ob die Tätigkeit des Klägers einer bestimmten Fallgruppe entspricht. Das ist eine Rechtsfrage, die das Gericht zu beantworten hat. Wohl aber kann es Aufgabe des technischen Gutachters sein, über die Schwierigkeitsgrade



- 8 -

und Vergleichbarkeiten der einzelnen Fallgruppen Aufschluß zu geben. Läßt so der Inhalt der Gruppe III A einerseits und der Gruppe III C bzw. IV A andererseits ein bestimmtes Wertungsprinzip erkennen, so führt das zu einer zutreffenden Auslegung des Tarifvertrages.

3. Wenn auch auf diesem unmittelbar an die Tarifnormen selbst anknüpfenden Wege kein brauchbares Ergebnis erzielt werden kann, so muß auf die Tarifgeschichte und Tarifübung (BAG 8, 245 [248 f] = AP Nr. 2 zu § 2 TO.A) zurückgegriffen werden. Es muß also geprüft werden, ob nicht die in der Zeit vor 1954 bestehenden Tarifverträge, vielleicht auch etwa früher geltende Tarifordnungen, Aufschluß darüber geben, worin der Unterschied zwischen dem einfachen und dem gehobenen Toningenieur zu sehen ist. Die hier fraglichen Tarifnormen stünden in einem geschichtlichen, ihren Inhalt verdeutlichenden Zusammenhang.

4. Der Tarifvertrag verwendet in Verbindung mit dem Beruf des Toningenieurs das Wort "gehoben". Es ist also, wie schon gesagt, an sich ersichtlich, daß nach dem Willen der Tarifvertragsparteien eine Unterscheidung getroffen werden sollte. Deshalb könnte, soweit auf andere Weise eine Klarheit nicht zu gewinnen ist, eben wegen der Unterscheidung die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages vom Jahre 1954 für die Vertragsauslegung eine genügend sichere Grundlage sein.

Es ist hiernach, falls das notwendig ist, nicht ausgeschlossen, durch Heranziehung der bei den Tarifvertragsverhandlungen entstandenen Protokolle (vgl. dazu BAG 5, 323 [325 f] = AP Nr. 12 zu § 1 TVG Auslegung) sowie durch Vernehmung von Zeugen oder Einholen

- 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](#)

von Auskünften über den Inhalt der einschlägigen Tarifverhandlungen Ermittlungen darüber anzustellen, was die Tarifvertragsparteien unter dem Begriff des "Gehobenen Toningenieurs" übereinstimmend verstanden haben.

5. Endlich muß daran gedacht werden, was, wenn die sonstigen, in engerer oder weiterer Weise an die Tarifnormen anknüpfenden Auslegungsversuche zu keinem brauchbaren Ergebnis führen, z. Z. der Entstehung des Tarifvertrages, d. h. im Jahre 1954, innerhalb der beteiligten Berufskreise unter den Begriffen "Toningenieur" einerseits, "Gehobener Toningenieur" andererseits verstanden worden ist. Dabei kommt es in erster Linie auf die Berufskreise im Bereich des ursprünglichen Tarifvertrags, also nicht nur im Bereich des Norddeutschen, sondern auch im Bereich des Westdeutschen Rundfunks an. Denn der ursprüngliche Tarifvertrag galt für den Nordwestdeutschen Rundfunk. Erst in zweiter Linie kommt es auf den gesamten Bereich der Bundesrepublik an.

6. Führen alle diese Versuche zu keinem Erfolg, so ist die Klage tarifrechtlich nicht begründet. Dabei ist auch eine die Klageforderung tragende einzelvertragliche Regelung nicht gegeben.

a) Im Arbeitsvertrag des Klägers ist eine Vergütung nach der Gruppe IV A des Tarifvertrages vereinbart worden. Da der Kläger unstreitig kraft Organisationszugehörigkeit tarifgebunden ist, wäre diese Vereinbarung allerdings unwirksam, wenn die Tätigkeit des Klägers über die tariflichen Merkmale der Gruppe IV A und heute der Gruppe III C hinausginge. Das ergibt sich aus § 7 des Tarifvertrages und vor allem auch aus dem allgemeinen Grundsatz, daß Tarifvorschriften Mindestbedingungen enthalten und nicht zuungunsten des Arbeitnehmers



einzelvertraglich abgeändert werden können (§ 4 Abs. 3 TVG).

b) Ein solcher Verstoß gegen den Grundsatz der Unabdingbarkeit könnte aber begrifflich nur dann vorliegen, wenn eine einschlägige Tarifnorm bestände. Als eine einschlägige Tarifnorm käme nur eine solche infrage, die justitiabel ist. Ist es dagegen den Tarifvertragsparteien nicht gelungen, eine justitiable Rechtsnorm zu schaffen, obwohl sie es gewollt haben, so ist eine Verschlechterung einer Tarifnorm durch einen Einzelarbeitsvertrag nicht denkbar. Der Tarifvertrag hätte in diesem Fall nicht zu einer Normenregelung geführt, weil er die dafür erforderliche Klarheit vermissen läßt. Dann gälte nur der Einzelarbeitsvertrag, da die in dem Tarifvertrag vorgenommene Unterscheidung rechtlich ins Leere ginge. Die Folge davon wäre, daß der Kläger auf Höhergruppierung oder auf Zahlung nach der höheren Vergütungsgruppe unter Berufung auf den Tarifvertrag nicht klagen könnte.

7. Da es sich hier um die Auslegung von Rechtsnormen handelt, wäre der Senat als Revisionsgericht an sich in der Lage, die für die Aufklärung des Inhalts der Rechtsnormen notwendigen Ermittlungen selbst anzustellen. Ein solches Vorgehen empfiehlt sich jedoch im allgemeinen nicht. Vielmehr überläßt der Senat, wie das auch früher schon geschehen ist, im Streitfall die erforderliche Aufklärung dem Landesarbeitsgericht, das als Gericht der Tatsacheninstanz auf dem Gebiet der Feststellung bestimmter Vorgänge die größere Erfahrung hat und deshalb durch die größere Sachnähe dazu vorbestimmt ist, die noch erforderlichen Feststellungen zu treffen (vgl. BAG AP Nr. 4 zu § 293 ZPO).

III. Da das Landesarbeitsgericht nach den obigen Ausführungen bei der Auslegung der maßgeblichen Tarifnorm



von einem rechtlich falschen Ausgangspunkt ausgegangen ist und das angefochtene Urteil hierauf beruht, muß es aufgehoben werden. Da der Senat von einer eigenen Ermittlung aus den eben erwähnten Gründen Abstand nimmt, muß die Sache in die Vorinstanz zurückverwiesen werden.

IV. Diese Entscheidung erübrigt sich nicht deshalb, weil, wie der Kläger meint, die Klage unabhängig von der Tarifvertragsauslegung auch unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung begründet wäre. Dem kann nämlich nicht zugestimmt werden.

1. Die Prozeßparteien haben einen Arbeitsvertrag abgeschlossen, in dem sie als für das Entgelt maßgeblich die Gruppe IV A "Toningenieur" des einschlägigen Tarifvertrages vereinbart haben. Die auf den "Toningenieur" abstellende Vertragsgrundlage blieb auch noch bestehen, als mit dem Tarifvertrag vom 1. Oktober 1964 für die entsprechende Tätigkeit die Gruppe III C vorgesehen wurde. Da sich somit das Entgelt des Klägers neben einer etwaigen Tarifregelung gerade nach der vertraglichen Vereinbarung richtet, ist für die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes kein Raum (BAG 12, 294 [302] = AP Nr. 31 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BAG 4 AZR 458/61 vom 11. April 1962).

Daß in solchen Fällen der Vertrag und nicht der Gleichbehandlungsgrundsatz zum Tragen kommt, ergibt sich aus der in Art. 2 GG verbürgten Vertragsfreiheit der Prozeßparteien. Die Prozeßparteien waren autonom, als sie den Arbeitsvertrag abschlossen. Falls nicht eine tarifliche Regelung entgegensteht, müssen die Vertragsparteien die in dem von ihnen abgeschlossenen Arbeitsvertrag enthaltenen Bedingungen auch dann gegen sich gelten



lassen, wenn sie für sie ungünstig sind. Das gilt nicht nur für die Situation, die z. Z. des Vertragsabschlusses bestanden hat. Vielmehr ergibt sich das auch für den Fall, daß sich die Verhältnisse später ändern. Eine solche Änderung muß jede Vertragspartei bei Vertragsabschluß einkalkulieren.

Etwas anderes gilt nur, wenn eine Vertragspartei den Vertrag unter unzulässigem Druck abgeschlossen hat oder der Vertrag sonstwie gegen Treu und Glauben oder gegen die guten Sitten verstößt. Dafür, daß das hier der Fall ist, sind keine Anhaltspunkte ersichtlich.

2. Einer Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes steht aber auch entgegen, daß dieser Grundsatz nur in ein und demselben Betrieb gilt. Etwas anderes kann nur dann angenommen werden, wenn über den einen Betrieb hinaus im Arbeitsleben ein enger lebensmäßiger Zusammenhang zwischen den Angehörigen verschiedener Betriebe desselben Unternehmens besteht (Müller, Betrieb 58, 52 ff). Dafür, daß das hier der Fall wäre, sind keine Anhaltspunkte ersichtlich. Vielmehr lassen die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts keinen Zweifel in der Richtung, daß es sich bei dem Betrieb in Hannover um einen gegenüber dem sonstigen Betrieben des Beklagten selbständigen Betrieb handelt.

gez. Dr. Müller

Dr. Auffarth

Wichmann

Wieland

Gnade



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

