

10

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

Gesetz: BetrVG § 59, § 56 Abs. 1; Lohntarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Holzverarbeitenden Industrie Nordrhein vom 27. Januar 1956 in der seit dem 1. März 1958 geltenden Fassung § 9 Nr. 2, 6, 7; TVG § 1 Auslegung.

Leitsatz:

Die Tarifpartner können bestimmen, daß die Festsetzung der Akkorde zunächst einseitig dem Arbeitgeber überlassen wird. Eine solche Regelung nach § 56 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG widerspricht jedenfalls dann nicht dem Geist des § 56 Abs. 1g BetrVG, wenn die Mitwirkung des Betriebsrats bei einem etwa notwendig werdenden Nachprüfungsverfahren sichergestellt ist.

Aktenzeichen: 1 AZR 543/61

Urteil des BAG vom 8. Februar 1963

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 543/61

Sa 279/61 Düsseldorf

erkündet
am 8. Februar 1963

ez. Henkelmann,
Regierungsassistentin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. Februar 1963 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Stumpf sowie die Bundesarbeitsrichter Kettner und Neumann für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 8. September 1961 - 4 Sa 279/61 - aufgehoben.
Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Berufungsgericht 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](#)

Tatbestand:

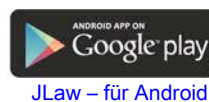
Der Kläger war bei der Beklagten, einem Betrieb der holzverarbeitenden Industrie, als Facharbeiter beschäftigt. Er arbeitete im Akkord. Für sein Arbeitsverhältnis galten kraft Organisationszugehörigkeit die Vorschriften des Lohntarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer in der holzverarbeitenden Industrie Nordrhein vom 27. Januar 1956 in der seit dem 1. März 1958 geltenden Fassung. In § 9 dieses Tarifvertrages ist u. a. bestimmt:

"2. Die Ermittlung der Akkorde (Vorgabezeiten, Stückakkorde) geschieht durch Zeitaufnahme aufgrund von Berechnungsunterlagen oder durch Vergleiche mit ähnlichen Arbeiten im Betrieb

6. Bestehende Akkorde können mit einer Ankündigungsfrist von 14 Tagen abgeändert werden, wenn dies durch Änderung technischer Art oder der Arbeitsmethoden, Einführung neuer Maschinen oder durch wesentliche Änderung der Stückzahl oder des Materials oder durch offenbare Unrichtigkeit in der Akkordberechnung begründet ist.

7. Ergeben sich nach Anlaufen eines Akkordes Meinungsverschiedenheiten über seine Richtigkeit, so ist der Akkord durch Betriebsleitung und Betriebsrat oder Akkordkommission, der mindestens ein Mitglied des Betriebsrats angehören muß, gemeinsam zu prüfen und von der Betriebsleitung entsprechend dem Prüfungsergebnis zu berichtigen. Entstehen hinsichtlich des Überprüfungsergebnisses Meinungsverschiedenheiten, so entscheidet die Einigungsstelle gemäß § 56 Ziff. 2 des BetrVG verbindlich.

Wegen Meinungsverschiedenheiten über die Richtigkeit eines angelaufenen Akkordes darf die Leistung der Akkordarbeit nicht unterbrochen werden; der



Abrechnung ist aber der endgültig festgesetzte Akkord zugrunde zu legen

Bis zum 14. November 1960 wurde der Akkordlohn des Klägers nach einer Vereinbarung zwischen der Beklagten und ihrem Betriebsrat vom 1. September 1959 nebst Zusatzabkommen vom 1. April 1960 ermittelt und bezahlt. Am 17. Oktober 1960 gab die Beklagte durch Aushang im Betrieb bekannt:

"Gemäß § 9 Ziff. 6 des Lohntarifvertrages vom 27.1.1956 können bestehende Akkorde mit einer Ankündigungsfrist von 14 Tagen abgeändert werden, wenn die hierfür im Tarifvertrag vorgesehenen Voraussetzungen erfüllt sind.

Da durch Änderungen technischer Art die bisher ermittelten Akkorde überhöht sind, zeigen wir hierdurch an, daß wir ab 1.11.1960 die Akkorde neu festsetzen werden".

Die angekündigte Akkordänderung wurde von der Beklagten am 11. November 1960 mit folgendem Aushang bekanntgegeben:

"Die aufgrund unserer Ankündigung geänderten Akkordsätze werden heute im Betrieb zum Aushang kommen. Wenn sich nach Anlaufen der einen oder anderen Position Unstimmigkeiten ergeben sollten, wird um Bekanntgabe gebeten. Es ist vorgesehen, die beanstandeten Positionen dann gemeinsam mit dem Betriebsrat und der Gewerkschaft zu überprüfen".

Durch diese Akkordänderung verringerte sich der Akkordlohn des Klägers seit dem 14. November 1960 gegenüber der bis dahin geltenden Akkordregelung.

Der Kläger, der die Akkordänderung für unwirksam hält, hat mit der Klage die Lohnminderung, die infolge der Akkordänderung eingetreten ist, für November 1960 in Höhe von 29,68 DM brutto geltend gemacht. Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Das Arbeitsgericht



hat die Klage abgewiesen. Die zugelassene Berufung des Klägers hatte Erfolg. Mit der zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

I. Der Kläger macht mit der Klage einen Rest-Lohnanspruch geltend. Er fordert also Erfüllung seines Arbeitsvertrages, so wie er - nach Ansicht des Klägers - durch Betriebsvereinbarungen über den 13. November 1960 hinaus in der bisherigen Akkordhöhe gestaltet ist. Zur Geltendmachung eines solchen Anspruchs ist der Kläger als Arbeitnehmer aufgrund seines Arbeitsvertrages aktiv legitimiert. Die hiergegen von der Beklagten geäußerten Bedenken sind unbegründet.

II. Die Akkordlohnregelung, nach der der Kläger seine Klageforderung berechnet und die unstreitig bis mindestens November 1960 im Betrieb der Beklagten gegolten hat, beruht auf einer Betriebsvereinbarung nebst Zusatzabkommen. Gegen die Zulässigkeit dieser Betriebsvereinbarung bestehen weder aus § 59 BetrVG noch aus dem Eingangssatz des § 56 Abs. 1 BetrVG Bedenken. Denn § 9 des Lohntarifvertrages vom 27. Januar 1956 (LTV) schließt eine Betriebsvereinbarung über die Festsetzung der Akkorde nicht aus. Vielmehr ist in § 9 Nr. 7 LTV von der gemeinsamen Prüfung bereits angelaufener Akkorde durch Betriebsleitung und Betriebsrat und von dem Prüfungsergebnis die Rede. Daß dieses im Falle der Übereinstimmung beider Betriebspartner in der Form einer Betriebsvereinbarung niedergelegt werden darf, begegnet keinen rechtlichen Bedenken, auch wenn es sich um die Erstfestsetzung anlaufender Akkorde handelt.

Somit bestand zunächst (bis November 1960) ein Anspruch des Klägers darauf, daß sein Lohn nach der auch

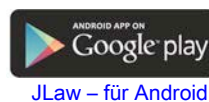


heute noch von ihm für richtig gehaltenen, in jener Betriebsvereinbarung bestimmten Weise berechnet wurde. Die Beklagte ist demgegenüber der Ansicht, diese vom Kläger als auch jetzt noch zutreffend bezeichnete und die Klagegrundlage bildende Berechnung sei nicht mehr die dem durch kollektive Normen beherrschten Verträge entsprechende. Sie beruft sich also auf einen Fortfall der ursprünglich gegebenen Anspruchsgrundlage. Nach allgemeinen Regeln ist sie dafür darlegungs- und beweispflichtig.

1. Die Beklagte meint - in der Revisionsbegründung erstmalig -, die Betriebsvereinbarung, auf der die frühere Lohnberechnung beruht habe, sei durch Kündigung außer Kraft gesetzt worden.

Dieser Vortrag ist zwar nicht verspätet. Denn die Kündigung will die Beklagte in dem Aushang vom 17. Oktober 1960 sehen. Dieser war schon Gegenstand der Verhandlung in den Vorinstanzen. Die Beklagte beruft sich also nicht - was unzulässig wäre - auf neue Tatsachen, sondern sie erstrebt nur eine andere rechtliche Würdigung bereits in den Vorinstanzen vorgetragener Tatsachen. Das ist nicht zu beanstanden.

Von einer Kündigung einer Betriebsvereinbarung kann hier jedoch keine Rede sein. Insoweit ist den Ausführungen des angefochtenen Urteils, die die Revision übersehen zu haben scheint, zu folgen. Denn jede Kündigung muß klar sein. Diese Klarheit enthält der Aushang vom 17. Oktober 1960 jedoch nicht. Die Beklagte wollte nach ihm nicht eine Betriebsvereinbarung kündigen, sondern nur die Änderung bestehender Akkorde nach § 9 Nr. 6 LTV einseitig ankündigen. Das folgt klar daraus, daß sie sich ausdrücklich auf § 9 Nr. 6 LTV bezog. Weiter stellt der Aushang vom 17. Oktober 1960 ebenso wie der vom 11. November 1960 auch deshalb keine ordnungsgemäße Kündigung der Betriebsvereinbarung dar, weil er sich an die Belegschaft und nicht an den Betriebsrat rich-



tete. Nur letzterer war Partner der Betriebsvereinbarung, und nur ihm gegenüber hätte deshalb eine noch bestehende Betriebsvereinbarung wirksam gekündigt werden können.

2. Soweit die Revision das angefochtene Urteil mit dem Hinweis bekämpft, die vom Kläger angestrebte Regelung führe zur Zwangsschlichtung im Betrieb, ist dieser Einwand schon in 1 ABR 4/61, Beschluß vom 7. Dezember 1962, widerlegt worden. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird auf diese zur Veröffentlichung bestimmte Entscheidung verwiesen.

Auch der Ansicht der Beklagten, der Betriebsrat habe nur Anspruch auf Abschluß einer Vollzugsordnung, die bereits vorliege, kann nicht gefolgt werden. Hierzu wird auf den Beschluß des Senats in AP Nr. 21 zu § 56 BetrVG verwiesen. Dort hat der Senat jene Auffassung bereits abgelehnt, da sie die dem Betriebsrat gesetzlich zugebilligten Rechte in unzulässiger Weise eingenen würde. Auch hierbei wird verblieben.

3. Dagegen ist der Ansicht der Beklagten zu folgen, daß die Betriebsvereinbarung vom 1. September 1959 dadurch ihre Wirksamkeit verloren haben könnte, daß sie auf dem im LTV (§ 9) geregelten Wege außer Kraft gesetzt worden ist. In diesem Zusammenhang beruft sich die Beklagte mit Recht auf § 9 Nr. 6 LTV. Danach ist eine Abänderung bestehender Akkorde (um eine solche handelt es sich hier unstreitig) nur unter bestimmten, in der Tarifnorm selbst geregelten Voraussetzungen ("Änderung technischer Art" usw.) möglich. Ob diese vorgelegen haben und damit ein Anwendungsfall des § 9 Nr. 6 LTV gegeben war, ist entscheidend für die Frage, ob sich die Beklagte wirksam von der Betriebsvereinbarung vom 1. September 1959 gelöst hat. Deshalb kann hiervon die Entscheidung des Rechtsstreits abhängen.

Es ist somit fehlerhaft, daß hinsichtlich dieser Frage keine Feststellungen getroffen worden sind. Solcher Feststellungen bedarf es deshalb, weil der Kläger



nach seinen im angefochtenen Urteil in Bezug genommenen Schriftsätzen (vgl. z. B. Bl. 10, 38, 52 der Vorinstanzakten) bestritten hatte, daß die Voraussetzungen des § 9 Nr. 6 LTV vorgelegen hätten.

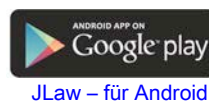
Weil das angefochtene Urteil dieser Frage nicht nachgegangen ist, mußte es aufgehoben werden; da die vorerwähnten Feststellungen nachzuholen sind und das nur in der Tatsacheninstanz geschehen kann, war eine Zurückverweisung erforderlich.

Entgegen der Ansicht des erstinstanzlichen Urteils und der Beklagten kann die Feststellung, ob die Voraussetzungen des § 9 Nr. 6 LTV vorlagen, nicht der Einigungsstelle überlassen werden. Es handelt sich hier um einen Streit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Bezahlung von Lohn. Ein solcher Streit unterliegt grundsätzlich der Entscheidung durch die Arbeitsgerichte im Urteilsverfahren. Auch ist hier eine Rechtsfrage und nicht eine Regulationsfrage zu entscheiden, was ebenfalls für die gerichtliche Zuständigkeit spricht (vgl. Beschluß vom 7. Dezember 1962, 1 ABR 4/61). Schließlich weist der LTV der Einigungsstelle lediglich die Entscheidung über die in § 9 Nr. 7 LTV erwähnten Meinungsverschiedenheiten zu, nicht aber die Entscheidung über die Streitfragen aus § 9 Nr. 6 LTV.

Aus diesen Gründen rechtfertigen sich die Aufhebung des angefochtenen Urteils und die Zurückverweisung des Rechtsstreits an die Vorinstanz.

4. Stellt sich bei der erneuten Verhandlung heraus, daß die im LTV erwähnten Voraussetzungen für eine Ankündigung und Änderung der bestehenden Akkorde nicht vorgelegen haben, so ist die Klage ohne weiteres begründet; denn dann ist die Betriebsvereinbarung vom 1. September 1959, auf die der Kläger seinen Anspruch stützt, wirksam geblieben.

Lagen jedoch die Voraussetzungen, wie sie in § 9 Nr. 6 LTV erwähnt sind, vor, so ist die Klageforderung



z. Z. unbegründet und deshalb abzuweisen. Das ergibt sich aus folgendem:

Aus den tariflichen Vorschriften folgt, daß, wenn die Voraussetzungen des § 9 Nr. 6 LTV vorliegen, der Arbeitgeber in der Lage ist, die aufgrund der Abänderung der bestehenden Akkorde vorzunehmende Berichtigung zunächst einseitig vorzunehmen.

§ 9 LTV bestimmt nämlich nicht, daß die erstmalige Festsetzung oder die Abänderung der Akkorde im Falle des § 9 Nr. 6 schon in der ersten Stufe nur von Betriebsrat und Arbeitnehmer ^{gemeinsam} vorgenommen werden darf. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ergibt sich aus der tariflichen Regelung ferner nicht, daß § 9 Nr. 7 LTV nicht auch im Falle des § 9 Nr. 6 LTV gilt, was eine lückenhafte und deshalb zweckwidrige Lösung darstellen würde, so daß sie nicht als Wille der Tarifvertragsparteien unterstellt werden darf. Es ist vielmehr aus dem in § 9 Nr. 7 LTV geregelten Nachprüfungsverfahren zu schließen, daß die Tarifpartner jede erste Festsetzung, u. zw. auch die nach einer Abänderung gemäß § 9 Nr. 6 LTV, dem Arbeitgeber allein überlassen wollten. Zwar können "Meinungsverschiedenheiten" (§ 9 Nr. 7 Abs. 1 LTV) auch dann – nach Anlaufen eines zunächst nicht beanstandeten Akkordes – noch entstehen, wenn Arbeitgeber und Betriebsrat zunächst miteinander übereingestimmt hatten: Sie könnten auch nachträglich vom einzelnen Arbeitnehmer ausgehen. Aber das ist nicht der Regelfall, von dem bei der Auslegung der Tarifbestimmung ausgegangen werden muß.

Auch Nr. 2 in § 9 LTV spricht für die Befugnis des Arbeitgebers, die Festsetzung der Akkorde zunächst einseitig vorzunehmen; denn die Personen, die die dort vorgeschriebene Zeitaufnahme vornehmen, stehen in aller Regel im Dienst des Arbeitgebers. In derselben Linie liegt es, wenn es § 9 Nr. 7 Satz 1 LTV einseitig dem Arbeitgeber überläßt, den Akkord entsprechend dem Prü-



fungsergebnis zu berichtigen. Nur so erhält auch § 9 Nr. 7 Abs. 2 LTV seinen rechten Sinn, der es dem Arbeitnehmer verbietet, mit seiner Arbeitsleistung zurückzuhalten, weil er den vom Arbeitgeber zunächst einseitig festgesetzten Akkord für unrichtig hält. Würde es sich hier um einen von beiden Betriebspartnern gemeinsam festgesetzten Akkord handeln, so wäre die Gefahr, daß mit der Arbeitsleistung zurückgehalten würde, wohl nicht so groß, um eine besondere tarifliche Regelung zu erfordern.

Bei der Tarifauslegung ist von dem erklärten Willen der Tarifvertragsparteien auszugehen. Dieser spricht hier aus den erwähnten Gründen so stark für eine Regelung, die dem Arbeitgeber zunächst und vorläufig die einseitige Akkordfestsetzung gestattet, daß demgegenüber eine etwaige abweichende Übung im Betrieb der Beklagten nicht geeignet wäre, eine andere Auslegung zu rechtfertigen.

Hinzukommt, daß auch die Fristbestimmung in § 9 Nr. 6 LTV dafür spricht, zunächst dem Arbeitgeber die Befugnis zuzuerkennen, die Akkorde allein festzusetzen. Nach § 9 Nr. 6 LTV darf nämlich die Abänderung erfolgen 14 Tage nach der Ankündigung. Daß diese Ankündigung allein vom Arbeitgeber vorzunehmen ist, stellt der Kläger nicht in Abrede. Das ergibt sich auch daraus, daß es sich bei § 9 Nr. 6 LTV, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, um eine arbeitsvertragliche, nicht um eine betriebsverfassungsrechtliche Regelung handelt.

Kann hiernach bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 9 Nr. 6 LTV der Arbeitgeber allein die Frist in Lauf setzen, so ist nach Ablauf der Frist die Abänderung der früheren Akkorde durch einseitige Neufestsetzung dieser Akkorde ohne weiteres möglich. Müßte ihr der Betriebsrat vorher zustimmen, wie der Kläger meint, so fehlte eine Regelung für die Fälle, in denen



diese Zustimmung während der 14-Tage-Frist nicht erreicht werden kann. Es ist aber davon auszugehen, daß die Tarifpartner eine vollständige Regelung gewollt haben.

Aus all diesen Gründen ergibt sich, daß auch im Falle des § 9 Nr. 6 LTV zunächst der Arbeitgeber allein die neuen Akkorde festsetzt und erst bei Meinungsverschiedenheiten das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zum Zuge kommt, das heißt das tariflich vorgeschriebene Verfahren in Gang gesetzt wird.

Eine solche tarifliche Regelung wäre allerdings unzulässig, wenn sie gegen das Gesetz verstieße; denn dieses ist die stärkere Rechtsquelle. Aber das Gesetz (§ 56 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG) räumt dem Tarifvertrag den Vorrang ein. Der hier maßgebende Tarifvertrag schreibt zudem kein Verfahren vor, das gegen den Geist der Mitbestimmung verstieße; denn das "einseitige" Festsetzungsrecht des Arbeitgebers hinsichtlich der Akkordsätze ist bei Lichte betrachtet nur ein Vorschlagsrecht. Erhebt sich gegen den Vorschlag kein Widerspruch, so ist in dem Schweigen die Zustimmung i. S. des § 56 Abs. 1 BetrVG zu sehen. In diesem Fall liegt eine stillschweigend abgeschlossene und als solche in den Fällen des § 56 Abs. 1 BetrVG zulässige (vgl. BAG 3, 207 212 = AP Nr. 2 zu § 56 BetrVG; 6, 174 193 = AP Nr. 4 zu § 611 BGB Akkordlohn) neue Betriebsvereinbarung vor. Diese tritt an die Stelle der alten Betriebsvereinbarung, die gemäß § 9 Nr. 6, 7 LTV nur bis zur Neufestsetzung der Akkorde eine Wirkung äußern konnte. Erhebt sich gegen die Akkordfestsetzung durch den Arbeitgeber Widerspruch, so läuft das Verfahren so ab, wie es § 9 Nr. 7 Abs. 1 LTV bestimmt und wie es dem § 56 BetrVG entspricht.

Diese Auslegung des Tarifvertrages stimmt überein mit der Auffassung, die der Senat in AP Nr. 1 zu § 56 BetrVG Akkord vertreten hat. Der dort anzuwendende Tarifvertrag für die Hohlglasindustrie stimmt mit dem



19

im Streitfall maßgeblichen LTV weitgehend überein (vgl. RTV für die Hohlglasindustrie, gültig ab 1. April 1953, § 5). An den in der Entscheidung AP Nr. 1 zu § 56 BetrVG Akkord vertretenen Rechtsgrundsätzen hält der Senat fest (vgl. dazu auch die Entscheidung des Senats AP Nr. 7 zu § 37 BetrVG).

Der in AP Nr. 1 zu § 56 BetrVG Akkord erwähnte Fall, daß "die tarifliche Regelung lückenhaft ist" und daß "der Tarifvertrag erkennen läßt, daß er in einem bestimmten Ausmaß das Gesetz nicht verdrängen und insoweit den Betriebspartnern für ihre nähere Regelung freie Hand lassen will", liegt hier nicht vor. Denn auch nach dem LTV Holz besteht die Gewähr dafür, daß schon aufgrund der tariflichen Regelung in jedem Fall ein Ergebnis erzielt werden kann, notfalls über die Einigungsstelle des § 56 Abs. 2 BetrVG. Es gilt also hier der schon in AP Nr. 7 zu § 37 BetrVG betonte Grundsatz, daß eine tarifliche Regelung, die einigermaßen vollständig ist und nicht erkennen läßt, die Tarifpartner hätten für eine weitere betriebliche Regelung Raum lassen wollen, eine solche betriebliche Regelung ausschließt.

War hiernach die Beklagte u. U. zur - vorläufigen - einseitigen Änderung der Akkorde berechtigt, so hat allerdings der Betriebsrat, was sich aus den im angefochtenen Urteil in Bezug genommenen Schriftsätzen ergibt (vgl. Bl. 27f, 33, 39, 45 der Vorinstanzakten), Widerspruch erhoben. Er hat jedoch - bisher - seinen Widerspruch nicht weiter verfolgt. Solange er das nicht tut, muß es bei dem vom Arbeitgeber vorläufig und einseitig festgesetzten Akkord verbleiben (vgl. auch § 9 Nr. 7 Abs. 2 LTV). Das folgt daraus, daß der Tarifvertrag dem Arbeitgeber das vorläufige einseitige Gestaltungsrecht hinsichtlich der Akkordfestsetzung verliehen hat, so daß es Sache des Betriebsrats ist, nun seinerseits das Erforderliche zu tun, um die durch den Ar-



beitgeber vorläufig und einseitig geschaffene Lage zu ändern.

Wendet sich der Betriebsrat an die Einigungsstelle und hat er damit Erfolg, so ist ein auf den 14. November 1960 zurückwirkender Spruch der Einigungsstelle auch für den vom Kläger eingeklagten Anspruch maßgebend; denn er steht einer Betriebsvereinbarung gleich. Da eine Frist für die Anrufung der Einigungsstelle im Tarifvertrag nicht bestimmt ist, kann der Betriebsrat sie auch jetzt noch anrufen. Ihr Spruch hat, wenn und soweit er die vorläufige einseitige Akkord-Festsetzung durch den Arbeitgeber außer Kraft setzt, Rückwirkung. Das ergibt sich daraus, daß es sich bei der Maßnahme des Arbeitgebers nur um etwas Vorläufiges handelt (vgl. auch § 9 Nr. 7 Abs. 2 LTV).

Daraus folgt, daß die Klageforderung, selbst wenn sie z. Z. unbegründet sein sollte, je nach dem Inhalt des Spruchs der Einigungsstelle demnächst begründet sein kann.

gez. Dr. Schröder

Wichmann

Dr. Stumpf

Kettner

Neumann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)