

Aktenzeichen: 1 AZR 551/96

Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 10. Dezember 1996

- 1 AZR 551/96 -

I. Arbeitsgericht

Frankfurt am Main

Urteil vom 15. September 1994

- 3 Ca 3447/94 -

II. Hessisches

Landesarbeitsgericht

Urteil vom 28. März 1996

- 14 Sa 2200/94 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Ablösung eines unvollständigen Einigungsstellenspruchs

Gesetz:

BetrVG § 87, § 76

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 551/96

14 Sa 2200/94 Hess. Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
10. Dezember 1996

U r t e i l

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. Dezember 1996 durch den Präsidenten Professor Dr. Dieterich, die Richter Dr. Rost und Dr. Wißmann sowie die ehrenamtlichen Richter Schneider und Dr. Münzer für Recht erkannt:



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



- 2 -

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 28. März 1996 - 14 Sa 2200/94 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin trägt die Kosten der Revision.

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 Klägerin Anspruch auf eine betriebliche Leistungszulage hat.

Am 9. Februar 1993 beschloß eine Einigungsstelle für den Betrieb der Beklagten eine Regelung über die betriebliche Lohngestaltung, in der u.a. folgendes bestimmt war:

"§ 1

Zielsetzung und Geltungsbereich

1. Die in dieser Regelung niedergelegten Entlohnungsgrundsätze sollen der besseren Durchschaubarkeit sowie der Vergütungsgerechtigkeit der im Betrieb beschäftigten Mitarbeiter dienen.

...

3. Gegenstand der Regelung sind die monatlich wiederkehrenden Zahlungen an die Mitarbeiter sowie die Zahlungen für Überstunden.

...

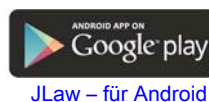
§ 3

Zuschläge

1. Jeder Mitarbeiter erhält neben seinem Grundgehalt Zuschläge, deren Höhe sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit/Berufserfahrung sowie seiner Leistung richten.



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



- 3 -

2. Die Höhe der Zuschläge wird entsprechend einem Punktsystem errechnet, wobei maximal 100 Punkte erreichbar sind.
3. 100 Punkte entsprechen einem Zuschlag von 38 % auf das Grundentgelt, bei Erreichen einer geringeren Punktzahl wird der Zuschlag entsprechend gekürzt.

...

§ 6

Leistungsbezogene Entgelterhöhung

1. Grundlage für die leistungsbezogene Entgelterhöhung ist eine Leistungsbeurteilung der betreffenden Mitarbeiter.

...

3. Die Leistungsbeurteilung erfolgt für alle Mitarbeiter anhand eines Beurteilungsbogens, der für alle Mitarbeiter einer Gruppe einheitlich vom Arbeitgeber erstellt wird. ...
4. Beurteilungen von Mitarbeitern werden von deren direktem Vorgesetzten vorgenommen. ...

...

§ 7

Höhe des Leistungsentgelts

Bewertungen können eine von fünf Bewertungsstufen haben. Folgende Ränge werden für alle Leistungsbeurteilungen verwendet:

Rang 1	Hervorragend	- 40 Punkte
Rang 2	- sehr fähig	- 30 Punkte
Rang 3	- fähig	- 20 Punkte
Rang 4	- ausreichend	- 10 Punkte
Rang 5	- nicht genügend	- 0 Punkte

§ 8

Beurteilungszeitraum

1. Die Beurteilung der Mitarbeiter erfolgt erstmals 4 Monate nach Inkrafttreten dieser Regelung, spätestens jedoch nach 6 Monaten. Die Neuberechnung des Einkommens erfolgt 8 Monate nach Inkrafttreten der Regelung.

..."



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw 4 für iOS](#)

In der auf den 15. März 1993 datierten Begründung zum Spruch der Einigungsstelle heißt es u.a.:

"5. Kriterien für die Bemessung der Leistungszulage

Die Regelung enthält keine Kriterien für die Bemessung der Leistungszulagen. Die Einigungsstelle ging übereinstimmend davon aus, daß diese Kriterien und ihre Gewichtung vom Arbeitgeber entwickelt und festgelegt werden sollten - dies unter Berücksichtigung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nach § 94 BetrVG. Die im ursprünglichen Entwurf des Vorsitzenden vorgesehene Absicht, in einer Anlage die Leistungskriterien für die jeweiligen Gruppen festzulegen, wurde daher fallengelassen.

..."

In der Folgezeit verhandelte die Beklagte mit dem Betriebsrat über eine Neuregelung der betrieblichen Lohngestaltung. In einem Schreiben an den Betriebsrat vom 19. September 1993 regte sie an, daß der Betriebsrat nicht darauf bestehen solle, den Spruch der Einigungsstelle umzusetzen, bevor eine neue Betriebsvereinbarung im Hinblick auf einen entsprechenden Vorschlag zustande gekommen sei. Vorsorglich übersandte die Beklagte dem Betriebsrat dennoch Entwürfe der in § 6 Nr. 3 des Spruchs vorgesehenen Beurteilungsbögen. Diese wurden aber nicht mit dem Betriebsrat beraten und auch nicht von ihm gebilligt.

Am 11. März 1994 schlossen die Beklagte und der Betriebsrat dann eine Betriebsvereinbarung über Entlohnungsgrundsätze, in der folgendes bestimmt ist:



"§ 1

Zielsetzung und Geltungsbereich

1. Die in dieser Regelung niedergelegten Entlohnungsgrundsätze sollen der besseren Durchschaubarkeit sowie der Vergütungsgerechtigkeit der im Betrieb beschäftigten Mitarbeiter dienen.

...

3. Gegenstand der Regelung sind die monatlich wiederkehrenden Zahlungen an die Mitarbeiter sowie die Zahlungen für Überstunden.

...

§ 4

Leistungszuschlag

1. Jeder Mitarbeiter erhält neben seinem nach der Berufserfahrung orientierten Jahresgrundgehalt einen Zuschlag, dessen Höhe sich nach seinen individuellen Leistungen des Vorjahres richtet.

Die Spanne der Zulagen ist wie folgt:

Gruppe 1 bis 4 0 bis 6 % des Jahresgrundgehaltes

Gruppe 5 bis 7 0 bis 9 % des Jahresgrundgehaltes

Gruppe 8 bis 9 0 bis 12 % des Jahresgrundgehaltes

Der Bewertungsfaktor der Zulagen ist gruppenspezifisch.

2. Grundlage für den leistungsbezogenen Zuschlag ist die Leistungsbeurteilung der betreffenden Mitarbeiter.
3. Bewertungen erfolgen in fünf Bewertungsstufen. Folgende Ränge werden verwandt:
 - entspricht nicht den Anforderungen,
 - entspricht im allgemeinen den Anforderungen,
 - entspricht immer den Anforderungen,
 - liegt im allgemeinen über den Anforderungen,
 - liegt immer über den Anforderungen.
4. Der Leistungszuschlag ist gültig ab dem 01.01.1994. Für das Jahr 1994 besteht Einvernehmen, den gruppenspezifischen Bewertungsfaktor für jeden Arbeitnehmer auf 2/3 der Spanne



- 6 -

der Zulage anzusetzen, da eine Bewertung für 1993 erst in 1994 erfolgen kann.

§ 5

Leistungsbeurteilung

1. Die Leistungsbeurteilung erfolgt für alle Mitarbeiter anhand eines auf die Gehaltsgruppe orientierten Beurteilungsbogens. ..."

Die Betriebsvereinbarung wurde rückwirkend zum 1. Januar 1994 in Kraft gesetzt. Ihr sind als Anlagen Beurteilungsbögen beigelegt, die eine Notenskala, Beurteilungskriterien und deren Gewichtung vorgeben.

Unter dem 8. November 1993 forderte die Klägerin, die bei der Beklagten als Sekretärin beschäftigt ist und dem Betriebsrat angehört, auf der Grundlage des Einigungsstellenspruchs eine Leistungszulage der höchsten Stufe. Die Beklagte lehnte die Zahlung mit Schreiben vom 29. November 1993 ab, in dem sie u.a. ausführte:

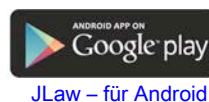
"...

Vorab: Um ordnungsgemäß den Leistungszuschlag zu erfassen, ist die Beurteilung Ihrer Leistung erforderlich. Die Beurteilung Ihrer Leistung kann nur erfolgen, wenn der entsprechende Beurteilungsbogen zur Verfügung steht. Beim Entwurf des Beurteilungsbogens sind die Rechte des Betriebsrats zu berücksichtigen. Die diesbezüglichen Beratungen des Betriebsrates sind noch nicht abgeschlossen. Des weiteren ist Ihnen als Betriebsratsmitglied ja hinreichend bekannt, daß die Geschäftsleitung um eine Aussetzung des Spruches der Einigungsstelle nachgesucht hat.

Darüber hinaus ist Ihre persönliche Berechnung Ihres individuellen Gehaltes von uns nicht nachvollziehbar. Wir bitten um Überprüfung der von Ihnen zugrundegelegten Faktoren. Sollte man einen Leistungszuschlag der Rangstufe 1 berücksichtigen, was der Bewertung Ihres Fachvorgesetzten



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



- 7 -

vorbehalten bleibt, würde sich Ihr Gehalt wie folgt berechnen:

...

DM 4.919,03"

Ab Januar 1994 erhielt die Klägerin gemäß der Betriebsvereinbarung vom 11. März 1994 ein um 20,00 DM auf 4.600,00 DM angehobenes Gehalt. Sie hat die Auffassung vertreten, aufgrund des Einigungsstellenspruchs stehe ihr spätestens seit Dezember 1993 eine Leistungszulage in Höhe von 339,03 DM brutto monatlich zu. Für Dezember 1993 habe sie daher diesen Betrag und für die Monate Januar bis August 1994 unter Berücksichtigung der tatsächlich gezahlten Zulage noch jeweils 319,03 DM brutto zu beanspruchen. Insoweit habe sich die Beklagte mit ihrem Schreiben vom 29. November 1993 festgelegt. Auf das Fehlen von Beurteilungsbögen könne sich die Beklagte nicht berufen, denn ihr als Arbeitgeberin habe es oblegen, den Einigungsstellenspruch durchzuführen und damit auch für die Aufstellung von Bewertungsmaßstäben der Leistungsbeurteilung zu sorgen. Das Zustandekommen solcher Beurteilungsbögen habe sie vereitelt. Halte die Beklagte die von der Klägerin vorgenommene Selbstbewertung für unzutreffend, so sei sie für eine andere Bewertung darlegungs- und beweispflichtig. Die Betriebsvereinbarung vom 11. März 1994 habe die durch den Einigungsstellenspruch geschaffenen Individualansprüche nicht beseitigen können. Der Eingriff in die Rechtsposition der Klägerin sei unverhältnismäßig gewesen.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin
2.891,27 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus 339,03 DM



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

brutto seit dem 1. Januar 1994 sowie aus jeweils 319,03 DM brutto seit dem 1. Februar, 1. März, 1. April, 1. Mai, 1. Juni, 1. Juli, 1. August und 1. September 1994 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Nach ihrer Meinung hat der Spruch der Einigungsstelle keinen Anspruch auf eine Leistungszulage begründet. Die Einigungsstelle habe nämlich keine abschließende Regelung getroffen. Insoweit habe vielmehr eine gewollte Regelungslücke bestanden, die erst durch die spätere Vereinbarung von Beurteilungsbögen mit dem Betriebsrat geschlossen werden sollte. Daß diese dann nicht zustande gekommen sei, könne der Beklagten nicht angelastet werden. Sie sei auf die Zustimmung des Betriebsrats angewiesen gewesen und habe das Ihre getan, indem sie dem Betriebsrat Entwürfe mit der Bitte um Beratung vorgelegt habe. Der Betriebsrat habe aber im Hinblick auf die beabsichtigte Neuregelung der betrieblichen Lohngestaltung nichts mehr unternommen. Für die von der Klägerin vorgenommene Selbstbeurteilung mit der höchsten Note gebe es keine Grundlage. Mit dem Schreiben vom 29. November 1993 habe sie, die Beklagte, sich insoweit nicht festgelegt, sondern lediglich eine Berechnung auf hypothetischer Basis angestellt. Im übrigen sei die Klage selbst dann unbegründet, wenn der Einigungsstellenspruch ursprünglich als Anspruchsgrundlage in Betracht gekommen sein sollte. Er sei nämlich inzwischen durch die Betriebsvereinbarung vom 11. März 1994 abgelöst worden.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter. 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 unbegründet. Zutreffend haben die Vorinstanzen erkannt, daß die Klägerin die begehrte Zulage nicht verlangen kann.

I. Die Einigungsstelle hat keinen Anspruch der Klägerin auf eine Leistungszulage begründet. Insoweit enthielt der Spruch keine abschließende Regelung. Vielmehr bedurfte er noch der Vervollständigung durch Kriterien für die Leistungsbeurteilung, die nie geregelt wurden.

1. Zwar sah § 3 des Spruchs vor, daß jeder Arbeitnehmer zu seinem Grundgehalt leistungsabhängige Zuschläge erhalten sollte. Deren Grundlage sollte nach § 6 eine Leistungsbeurteilung sein. Die Leistung der Klägerin ist indessen nicht beurteilt worden. Entgegen der Auffassung der Klägerin enthält auch das Schreiben der Beklagten vom 29. November 1993 insoweit keine Festlegung. Zwar hat die Beklagte das Gehalt der Klägerin für den Fall der Einstufung in die höchste Leistungsgruppe berechnet, dabei aber den hypothetischen Charakter dieser Berechnung durch die Verwendung des Konjunktivs und den ausdrücklichen Hinweis deutlich gemacht, daß die Bewertung dem Fachvorgesetzten vorbehalten bleibe.



Die von der Klägerin vorgenommene Selbstbeurteilung, nach der sie die Voraussetzungen der höchsten Leistungsstufe erfüllt, genügt den Voraussetzungen des § 6 nicht. Nach dieser Bestimmung sollte die Beurteilung dem jeweiligen Vorgesetzten vorbehalten sein und auf der Grundlage von bestimmten Kriterien erfolgen, welche von der Arbeitgeberin gemeinsam mit dem Betriebsrat zu formulieren gewesen wären.

2. Zu Unrecht macht die Klägerin geltend, der Beklagten sei es entsprechend § 162 Abs. 1 BGB verwehrt, sich auf das Fehlen der Beurteilung zu berufen, denn hierfür sei sie selbst verantwortlich.

a) Zwar hat der Vorgesetzte der Klägerin, dessen Handeln der Beklagten zuzurechnen ist, die Leistungsbeurteilung nicht vorgenommen, obwohl sie nach § 8 Nr. 1 Satz 1 des Einigungsstellen-spruchs spätestens sechs Monate nach dessen Inkrafttreten erfolgen sollte. Hierin liegt indessen kein Pflichtverstoß, denn eine solche Beurteilung war nicht möglich. Die hierfür notwendigen Bewertungsmaßstäbe, welche erst durch die Beurteilungsbögen geschaffen werden sollten, waren nicht vorhanden.

Auch anhand der von der Beklagten ausgearbeiteten Bögen konnte die Klägerin nicht beurteilt werden. Es handelte sich lediglich um Vorschläge gegenüber dem Betriebsrat. Die Beklagte konnte insoweit allein keine Festlegung treffen. Dies ergibt sich nicht nur aus § 94 Abs. 2 BetrVG, wonach die Aufstellung allge-



meiner Beurteilungsgrundsätze der Zustimmung des Betriebsrats bedarf. Darüber hinaus unterlag die Erstellung der Beurteilungsbögen im vorliegenden Fall dem weitergehenden Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG, weil die Beurteilungsmerkmale notwendiger Bestandteil eines Systems leistungsbezogener Entgelte sein sollten (MünchArbR/Matthes, § 340 Rz 8). Zu einer Einigung zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat über die Beurteilungsbögen ist es aber nicht gekommen, sie ist auch nicht durch die Einigungsstelle ersetzt worden.

b) Das Fehlen der Beurteilungsbögen ist der Beklagten nicht zuzurechnen. Sie hat nicht in treuwidriger Weise deren Erstellung verhindert. Allerdings sollte sie nach § 6 Nr. 3 Satz 1 des Einigungsstellenspruchs Beurteilungsbögen vorlegen. Überdies ist es nach § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG generell Aufgabe des Arbeitgebers, Sprüche der Einigungsstelle durchzuführen.

Ihren diesbezüglichen Verpflichtungen ist die Beklagte jedoch dadurch nachgekommen, daß sie dem Betriebsrat Entwürfe zur gemeinsamen Beratung vorgelegt hat. Zu mehr war sie nicht verpflichtet. Sie konnte nicht einseitig eine verbindliche Regelung treffen, sondern mußte das Mitbestimmungsrecht beachten. Dabei war sie nicht gehalten, das Verfahren weiter zu betreiben, obwohl der Betriebsrat selbst insoweit untätig blieb. Die Pflicht des Arbeitgebers zur Durchführung von Betriebsvereinbarungen besteht gegenüber dem Betriebsrat, dieser hat einen entsprechenden Anspruch (vgl. BAGE 56, 313, 318 = AP Nr. 24 zu § 77 BetrVG 1972, zu B II 1 der Gründe). Der Durchführungsanspruch kann daher nicht



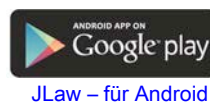
Handlungen umfassen, die zum Pflichtenkreis des Betriebsrats gehören. Hier war der Betriebsrat zur Aufstellung von Bewertungskriterien auf weitere Initiativen der Beklagten nicht angewiesen. Er konnte den von ihr vorgelegten Entwürfen zustimmen oder abweichende Beurteilungsbögen mit Hilfe der Einigungsstelle durchzusetzen versuchen. Daran ändert auch der Umstand nichts, daß die Beklagte mit Schreiben vom 19. September 1993 dem Betriebsrat vorgeschlagen hat, im Hinblick auf die beabsichtigte Neuregelung der betrieblichen Lohngestaltung nicht auf einer Durchführung des Einigungsstellenspruchs zu bestehen. Der Betriebsrat war nicht verpflichtet, auf diesen Vorschlag einzugehen.

Soweit sich die Klägerin in diesem Zusammenhang auf einen durch die Einigungsstelle geschaffenen "Zwang zum Verfahren" beruft, erkennt sie, daß ein Einigungsstellenspruch die Betriebsparteien nicht gegen ihren übereinstimmenden Willen binden kann. Dies ergibt sich schon daraus, daß sie zur Ablösung von Einigungsstellensprüchen durch eigene Regelungen befugt sind. Die Einigungsstelle soll kein für die Betriebsparteien unveränderliches Recht schaffen, sondern im Konfliktfall lediglich deren Einigung ersetzen (z.B. § 87 Abs. 2 Satz 2 BetrVG). Daher ist es in diesem Zusammenhang auch ohne Bedeutung, daß die in § 8 Nr. 1 Satz 1 für die erstmalige Leistungsbeurteilung bestimmte Frist von sechs Monaten nach Inkrafttreten des Einigungsstellenspruchs ergebnislos verstrich.

3. Entgegen der Auffassung der Klägerin bietet der Spruch auch keine Grundlage dafür, die Leistungsbeurteilung entsprechend § 315 Abs. 3 BGB durch Urteil zu ersetzen. Es kann dahinstehen,



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



* inwieweit eine derartige Beurteilung überhaupt vom Gericht vorgenommen werden könnte. Hier scheitert sie schon daran, daß der Einigungsstellenspruch insoweit unvollständig war. Er enthielt keine Regelung über die Bewertungsmaßstäbe. Insoweit lag auch keine planwidrige, möglicherweise durch Analogie zu schließende Lücke vor. Vielmehr hatte die Einigungsstelle von der ursprünglich vorgesehenen Aufstellung von Bewertungsmaßstäben bewußt abgesehen und sie einer späteren Regelung vorbehalten, wie in Nr. 5 der Gründe näher ausgeführt ist. Es entsprach dem Regelungskonzept der Einigungsstelle, daß der Spruch nach seinem Inkrafttreten hinsichtlich der Leistungszulage noch keine normativen Wirkungen entfalten konnte, solange sich die Beklagte mit dem Betriebsrat nicht auf Beurteilungsbögen geeinigt hatte. Für diese Auslegung spricht auch der Zweck der Regelung. Die Leistungszulagen sollten die Arbeitnehmer zu höheren Leistungen anspornen. Dieser Zweck wird jedoch verfehlt, solange die Arbeitnehmer der einschlägigen Regelung noch nicht entnehmen können, für welche Leistung sie überhaupt eine Zulage erwarten können.

II. Im übrigen wäre die Klage selbst dann unbegründet, wenn man zugunsten der Klägerin unterstellte, der Einigungsstellenspruch habe bereits Ansprüche auf Leistungszulagen begründen sollen, deren Voraussetzungen und Umfang nur noch der Bestimmung durch die Betriebsparteien bedurften. Der Einigungsstellenspruch wurde nämlich, bevor ein Anspruch der Klägerin hätte fällig werden können, durch die Betriebsvereinbarung vom 11. März 1994 abgelöst. Auch wenn es insoweit an einer ausdrücklichen Bestimmung fehlt, so ergibt sich schon aus der wörtlichen Übereinstimmung der im jeweiligen § 1. enthaltenen Regelungen über Zielsetzung und Gel-



tungsbereich, daß die Betriebsvereinbarung den Spruch der Einigungsstelle ersetzen sollte.

Hiergegen kann die Klägerin nicht einwenden, damit sei in unzulässiger Weise rückwirkend in ihre Rechtsposition eingegriffen worden. Allerdings kann eine Betriebsvereinbarung, die in bereits entstandene Ansprüche der Arbeitnehmer eingreift, nur unter besonderen Voraussetzungen rückwirkend in Kraft gesetzt werden. Die Rückwirkung ist aber dann zulässig, wenn die betroffenen Arbeitnehmer mit einer rückwirkend belastenden Regelung rechnen mußten und sich hierauf einstellen konnten (Senatsurteil vom 19. September 1995 - 1 AZR 208/95 - AP Nr. 61 zu § 77 BetrVG 1972, zu II 1 b der Gründe, m.w.N.). So verhält es sich hier. Wie der Klägerin als Betriebsratsmitglied bekannt sein mußte, verfolgten die Betriebsparteien das Ziel, den Einigungsstellenspruch durch die Vereinbarung von Beurteilungsbögen zu vervollständigen, nicht weiter. Im Gegenteil nahmen sie schon nach kurzer Zeit Verhandlungen über eine Ablösung des Spruchs durch eine Betriebsvereinbarung auf. Unter diesen Umständen konnte die Klägerin nicht darauf vertrauen, daß die im Einigungsstellenspruch enthaltenen unvollständigen Teile einer Regelung über Leistungszulagen Bestand haben würden.

Dieterich

Rost

Wißmann

Schneider

Münzer



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

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