Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 2 AZR 390/97
Bundesarbeitsgericht 2. Senat — Urteil vom 11. März 1998 - 2 AZR 390/97 -

I. Arbeitsgericht Stuttgart — Urteil vom 16. April 1996 - 14 Ca 7194/95 -

II. Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg — Urteil vom 25. April 1997 - 5 Sa 78/96 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Vorsorgliche Änderungskündigung zur Korrektur der Eingruppierung nach tarifrechtlich zulässiger Änderung des Arbeitsbewertungssystems im Wege der Betriebsvereinbarung

Gesetz:

KSchG §§ 1, 2, 4, 7, 13 Abs. 3; ZPO § 256; BGB §§ 133, 157; Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag I für Arbeiter und Angestellte in der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden vom 11. Februar 1988 §§ 4, 9

Leitsätze:

K e i n e

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

2 AZR 390/97
---
5 Sa 78/96 Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
11. März 1998

U r t e i l

Backes,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. Februar 1998 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Etzel, die Richter Bitter und Dr. Fischermeier sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Bächle und die ehrenamtliche Richterin Nielebock für Recht erkannt:

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1. Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 25. April 1997 - 5 Sa 78/96 - aufgehoben.

2. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen !

Tatbestand:

Der Kläger ist seit 26. Oktober 1987 mit in Einzelheiten umstrittenen Tätigkeiten als Gießereimaschinenarbeiter bei der Firma L GmbH beschäftigt, über deren Vermögen am 31. März 1994 das Konkursverfahren eröffnet wurde. Im Betrieb der Gemeinschuldnerin wurden die zwischen der IG Metall und dem Verband der Metallindustrie Baden-Württemberg e.V. für den Bereich Nordwürttemberg/Nordbaden geschlossenen Tarifverträge angewendet. Von den im Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag I vom 11. Februar 1988 (im folgenden: RTV I) für den Bereich der Arbeiter vorgesehenen Arbeitsbewertungssystemen - analytisch oder summarisch - wurde im Einvernehmen mit dem Betriebsrat das analytische System praktiziert; eine Festlegung durch eine Betriebsvereinbarung wurde nicht getroffen. Der Kläger erhielt Lohn nach der Lohngruppe 0850.

Am 5. April 1995 schlossen der beklagte Konkursverwalter und der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung, die u.a. die Einführung des Systems der summarischen Arbeitsbewertung vorsieht. In

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

einer weiteren Betriebsvereinbarung vom selben Tage wurde festgelegt, wie die summarische Arbeitsbewertung ab 1. Juli 1995 im einzelnen durchgeführt werden sollte. Die vom Kläger ausgeübte Tätigkeit wurde der Lohngruppe 6 zugeordnet. Von der Umstellung des Arbeitsbewertungssystems waren insgesamt 158 Arbeiter(innen) betroffen. Der größte Teil von ihnen wurde per 1. Juli 1995 niedriger als zuvor eingruppiert.

Der Beklagte wandte sich mit Schreiben vom 23. Juni 1995 an den Betriebsrat und teilte mit, er beabsichtige vorsorglich für den Fall, daß die seit 1. Juli 1995 geltende neue Eingruppierung und die damit verbundene Lohnberechnung nicht bereits von der Betriebsvereinbarung gedeckt sei, sondern eine Änderungskündigung im Einzelfall erforderlich sein sollte, dem Kläger eine Änderungskündigung zum 30. September 1995 auszusprechen. In dem Schreiben heißt es u.a.:
"Stammlohngruppe alt: 0850 Stammlohngruppe neu: 0650."

Der Betriebsrat widersprach der vorgesehenen Änderungskündigung mit Schreiben vom 30. Juni 1995.

Dem Kläger wurde für die Zeit vom 9. Juni bis 22. Juli 1995 Urlaub bewilligt. Mit Schreiben vom 29. Juni 1995 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis "vorsorglich" zum 30. September 1995. Er bot dem Kläger gleichzeitig an, das Arbeitsverhältnis ab 1. Oktober 1995 zu den bisherigen Bedingungen fortzusetzen, jedoch mit folgender Ausnahme: "Die Eingruppierung aufgrund des neu erstellten betrieblichen Beispielkataloges führt für die von

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Ihnen auszuübende Tätigkeit zu einer Eingruppierung in die Stammlohngruppe 0650. ..."

Mit Schreiben vom 23. Juli 1995, das am 24. Juli 1995 beim Beklagten einging, nahm der Kläger das Angebot auf Weiterbeschäftigung zu geänderten Arbeitsbedingungen unter Vorbehalt an.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Änderungskündigung sei ihm erst bei seiner Rückkehr aus dem Urlaub am 22. Juli 1995 zugegangen. Er hat geltend gemacht, ihm sei Vergütung nach der früheren Lohngruppe zugesichert gewesen. Davon abgesehen sei die frühere Eingruppierung zutreffend. Die Änderungskündigung sei sozial ungerechtfertigt. Die ordnungsgemäße Beteiligung des Betriebsrats vor Ausspruch der Änderungskündigung hat der Kläger mit Nichtwissen bestritten.

Mit seiner am 7. August 1995 beim Arbeitsgericht eingereichten Klage hat er beantragt

> festzustellen, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit der Änderungskündigung vom 29. Juni 1995 unwirksam ist,
>
> hilfsweise, die Änderungsschutzklage nachträglich zuzulassen.

Der Beklagte hat beantragt,

> die Klage abzuweisen.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Er hat die Ansicht vertreten, die Änderung der Arbeitsbedingungen ergebe sich unmittelbar aus den abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen vom 5. April 1995 in Verbindung mit dem Tarifvertrag. Eine Abgruppierung liege nicht vor. Der Kläger sei vor dem 1. Juli 1995 falsch eingruppiert gewesen. Gehe man davon aus, der Ausspruch einer Änderungskündigung sei notwendig gewesen, dann sei die Änderungskündigung vom 29. Juni 1995 wirksam. Die irrtümlich unrichtige Eingruppierung in die zu hohe Vergütungsgruppe stelle ein dringendes betriebliches Erfordernis für die Änderungskündigung zum Zweck der Rückführung in die richtige Vergütungsgruppe dar. Gehe man fehlerhaft davon aus, zusätzlich müßten dringende betriebliche Erfordernisse in Bezug auf den Arbeitsplatz des Klägers gegeben sein, dann sei auch diese Voraussetzung erfüllt. Die unzutreffenden Eingruppierungen hätten das Unternehmen jährlich mit ca. 1 Million DM belastet. Zusätzlich seien erhebliche Umsatzverluste abzusehen gewesen. Wenn die mit der Änderung der Eingruppierungen erreichten Kosteneinsparungseffekte nicht erzielt worden wären, hätte der Beklagte 20 Arbeitnehmer entlassen müssen. Der Arbeitsplatz des Klägers wäre konkret betroffen gewesen.

Der Betriebsrat sei ordnungsgemäß angehört worden. Die Entscheidung des Betriebsrats sei dem Beklagten am 30. Juni 1995 bekannt gemacht worden. Erst danach seien allen betroffenen Arbeitnehmern die Kündigungen übergeben oder anderweitig übermittelt worden.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Das Arbeitsgericht hat der Klage im Hauptantrag stattgegeben. Die Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen.

Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte seinen Klageabweisungsantrag weiter.

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

Die Revision des Beklagten ist begründet und führt zur Zurückverweisung der Sache gem. § 565 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, das erforderliche Feststellungsinteresse für die Änderungsschutzklage folge bereits aus § 7 KSchG. Die zulässige Klage sei auch begründet. Wegen des Zusatzes "vorsorglich" genüge die angegriffene Änderungskündigung nicht dem Bestimmtheitsgrundsatz; eine Änderung der Arbeitsbedingungen habe sie deshalb nicht bewirken können.

II. Dem folgt der Senat überwiegend nicht.

1. Zuzustimmen ist dem Landesarbeitsgericht allerdings darin, daß dem Änderungsschutzantrag des Klägers nicht schon ein fehlendes Feststellungsinteresse i.S.v. § 256 Abs. 1 ZPO entgegensteht. Der Kläger geht von einer vertraglichen Zusicherung der früheren Lohngruppe aus. Wäre dies zutreffend, würde die Rechtswirksamkeit der Änderungskündigung hinsichtlich §§ 1, 2 KSchG gemäß § 7 KSchG

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

fingiert, wenn der Kläger die Änderungsschutzklage nicht innerhalb der Frist des § 4 KSchG erhoben hätte oder seine Klage nicht gemäß § 5 KSchG nachträglich zugelassen würde; dies macht den Nachweis der Voraussetzungen des § 256 ZPO entbehrlich (vgl. BAG Urteil vom 11. Februar 1981 - 7 AZR 12/79 - AP Nr. 8 zu § 4 KSchG 1969; KR-Friedrich, 4. Aufl., § 4 KSchG Rz 26, m.w.N.). Daß zwischen den Parteien im Fall des Obsiegens des Klägers ungeklärt bliebe, welche Eingruppierung ohne die günstigere arbeitsvertragliche Vereinbarung zutreffend wäre, ist für die Zulässigkeit der Änderungsschutzklage ohne Bedeutung.

2. Zur Rechtzeitigkeit der Vorbehaltserklärung gemäß § 2 Satz 2 KSchG hat das Landesarbeitsgericht keine Feststellung getroffen. Ob der Vorbehalt innerhalb von drei Wochen ab Zugang der Änderungskündigung erklärt wurde, ist vorliegend jedoch bereits deshalb unerheblich, weil sich der Beklagte auf den Vorbehalt eingelassen hat (vgl. KR-Rost, 4. Aufl., § 2 KSchG Rz 71). Die Rechtswirksamkeit der Änderung der Arbeitsbedingungen ist daher im Änderungsschutzverfahren zu überprüfen (vgl. KR-Rost, aaO, Rz 64), ohne daß es noch darauf ankommt, ob der Arbeitgeber sich auf einen verspäteten Vorbehalt ausnahmsweise dann einlassen muß, wenn er ihm vor oder gleichzeitig mit der Änderungsschutzklage und noch innerhalb der Kündigungsfrist zugeht (vgl. dazu KR-Rost, aaO, Rz 72).

3. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts scheitert die Wirksamkeit der Änderung der Arbeitsbedingungen vorliegend nicht

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

schon an der fehlenden Bestimmtheit der Änderungskündigung. Insoweit kann offenbleiben, ob der Senat die streitige Kündigungserklärung im Hinblick auf die Vielzahl gleichartiger Änderungskündigungen gegenüber anderen Arbeitnehmern durch den Beklagten ohne Bindung an die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung selbst gemäß §§ 133, 157 BGB auslegen kann (vgl. etwa BAG Urteil vom 9. Mai 1996 - 2 AZR 438/95 - BAGE 83, 127, 139 = AP Nr. 79 zu § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung, zu B I 2 c aa der Gründe; Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, 2. Aufl., § 73 Rz 15, m.w.N.). Auch wenn es sich vorliegend um eine nicht typische Willenserklärung handeln würde, wäre revisionsrechtlich jedenfalls zu überprüfen, ob das Landesarbeitsgericht bei der Auslegung der Änderungskündigung gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstoßen oder den Auslegungsstoff nicht vollständig verwertet hat (ständige Rechtsprechung, vgl. zuletzt BAG Urteil vom 29. Januar 1997 - 2 AZR 292/96 - AP Nr. 131 zu § 626 BGB, zu II 1 a aa der Gründe, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen; Germelmann/Matthes/Prütting, aaO, Rz 16).

Unter einer "vorsorglichen" Kündigung wird im Arbeitsleben gewöhnlich eine Kündigung verstanden, die für den Fall ausgesprochen wird, daß die mit ihr erstrebte Rechtsfolge nicht schon zuvor oder zeitgleich durch einen anderen Auflösungstatbestand bewirkt wird. Eine solche Rechtsbedingung ist zulässig (BAG Urteil vom 27. März 1987 - 7 AZR 527/85 - AP Nr. 29 zu § 242 BGB Betriebliche Übung; KR-Etzel, 4. Aufl., § 1 KSchG Rz 172, m.w.N.). Bei einer Änderungskündigung, bei der in erster Linie nicht die Auflösung des Arbeitsverhältnisses, sondern eine Änderung der Arbeitsbedingungen erstrebt wird, bedeutet die "vorsorg-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

liche" Erklärung typischerweise, daß sie nur für den Fall Rechtswirkungen entfalten soll, daß die erstrebte Änderung nicht schon aus anderen Rechtsgründen folgt (BAG, aaO). So durfte und mußte auch im vorliegenden Fall ein sorgfältiger Erklärungsempfänger nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte die streitige "vorsorgliche" Änderungskündigung verstehen, zumal der Beklagte in dem Kündigungsschreiben seinen Rechtsstandpunkt zum Ausdruck gebracht hatte, "die Eingruppierung aufgrund des neu erstellten betrieblichen Beispielkataloges" führe zu der geänderten Eingruppierung und daraus ergebe sich der Lohn-/Akkordrichtsatz. Damit hat der Beklagte ausreichend deutlich gemacht, daß er die vorgesehene Entlohnung bereits als durch übergeordnete Normen geregelt ansieht, denn der betriebliche Beispielkatalog ist eine Anlage zu der Betriebsvereinbarung vom 5. April 1995 über die neue Eingruppierung im summarischen System, welche ihrerseits wiederum in Ziff. 2 auf die einschlägigen Normen des RTV I verweist. Letzteres hat das Landesarbeitsgericht bei seiner abweichenden Auslegung nicht berücksichtigt. Der Senat kann die vorstehende Auslegung selbst vornehmen, denn besondere Umstände des Einzelfalles, die zu einer anderen Auslegung bzw. zur Unbestimmtheit der Willenserklärung des Beklagten führen könnten, sind nicht ersichtlich.

4. Bislang hat der insoweit darlegungs- und beweispflichtige Kläger nicht substantiiert vorgetragen, ein Anspruch auf übertarifliche Vergütung sei Inhalt seines Arbeitsvertrages. Allein die faktische Eingruppierung nach dem analytischen System begründet noch keinen vertraglichen Anspruch auf die Beibehaltung der eventuell tarifwidrigen bisherigen Lohngruppe, wenn der Kläger nach

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

den arbeitsvertraglichen Abreden lediglich Anspruch auf tarifgerechte Vergütung haben sollte. Nur wenn nach einem Vertragsinhalt gewordenen Willen der Parteien - auf Beklagtenseite gegebenenfalls auch nach dem Willen der Gemeinschuldnerin - die frühere Eingruppierung unabhängig von den Vorgaben des Tarifvertrages Geltung haben sollte, käme es vorrangig darauf an, ob der Kläger rechtzeitig gemäß § 4 KSchG Klage erhoben hat.

Bislang hat allerdings der Beklagte einen Zugang der Änderungskündigung vor dem 22. Juli 1995 nicht substantiiert und widerspruchsfrei behauptet. Nur wenn der Beklagte im weiteren Verfahren einen solch frühzeitigen Zugang darlegen und ggf. beweisen würde, daß die Klagefrist des § 4 KSchG mit der am 7. August 1995 beim Arbeitsgericht eingereichten Klage nicht gewahrt wäre, müßte vorab über den Hilfsantrag des Klägers auf nachträgliche Klagezulassung entschieden werden, es sei denn, die neue Eingruppierung wäre ohnehin tarifvertragswidrig (vgl. dazu noch unten 5.). An einer fehlerhaften Beteiligung des Betriebsrats würde die Wirksamkeit der Änderungskündigung nach derzeitigem Sachstand nicht scheitern, denn der Kläger hat die detailliert vorgetragene Behauptung des Beklagten, die Änderungskündigung sei erst nach Erhalt der Antwort des Betriebsrats vom 30. Juni 1995 zur Bewirkung des Zugangs hinausgegeben worden, nicht substantiiert bestritten; insbesondere läßt das Vorbringen des Klägers nicht erkennen, welche Einzelheiten des Sachvortrags des Beklagten er insoweit bestreiten will und aus welchem Grund er sie in Zweifel zieht. Sonstige Unwirksamkeitsgründe i.S.v. § 13 Abs. 3 KSchG sind weder hinreichend vorgetragen noch sonst ersichtlich. Insbesondere

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

führt die fehlende Zustimmung des Betriebsrats hinsichtlich der Änderung der Eingruppierung gemäß § 99 BetrVG nicht dazu, daß dem Kläger weiterhin der Lohn entsprechend der früheren Eingruppierung zu zahlen wäre (BAG Urteil vom 29. Januar 1986 - 4 AZR 279/84 - AP Nr. 17 zu § 75 BPersVG; Urteil vom 30. Mai 1990 - 4 AZR 74/90 - AP Nr. 31 zu § 75 BPersVG; Urteil vom 26. August 1992 - 4 AZR 210/92 - BAGE 71, 139 = AP Nr. 37 zu § 75 BPersVG; Urteil vom 8. August 1996 - 6 AZR 1013/94 - AP Nr. 46 zu §§ 22, 23 BAT Lehrer; Fitting/Kaiser/Heither/Engels, BetrVG, 18. Aufl., § 99 Rz 65, m.w.N.).

5. War dem Kläger vertraglich keine übertarifliche Vergütung zugesagt, sondern sollte er, wie der Beklagte vorträgt, nach den arbeitsvertraglichen Abreden tarifgerecht vergütet werden, so wird das Landesarbeitsgericht zu prüfen haben, ob der Kläger nunmehr zutreffend eingruppiert ist. Sollte dies nicht der Fall sein, wäre der Klage schon deshalb stattzugeben, weil die Änderung der Arbeitsbedingungen gegen höherrangiges Recht (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung) verstieße. Auf die Einhaltung der Klagefrist nach § 4 KSchG käme es dann nicht an.

Sollte dagegen die in der Änderungskündigung vorgesehene Eingruppierung tarifgerecht sein, käme es auf die bloß vorsorgliche Änderungskündigung nicht mehr an und die Klage wäre abzuweisen (BAG Urteil vom 27. März 1987 - 7 AZR 527/85 - AP Nr. 29 zu § 242 BGB Betriebliche Übung). Auch in diesem Fall würde die Frage der rechtzeitigen Klageerhebung keine Rolle spielen. Daran, daß die Betriebspartner mit den Betriebsvereinbarungen vom

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

5. April 1995 von dem bislang einverständlich praktizierten analytischen System abgingen und das System der summarischen Arbeitsbewertung einführten, kann die Wirksamkeit der Änderung der Arbeitsbedingungen nicht scheitern. Es geht hier nicht um verschlechternde Betriebsvereinbarungen, bei denen gegebenenfalls ein kollektiver Günstigkeitsvergleich anzustellen wäre (vgl. BAG GS Beschluß vom 16. September 1986 - GS 1/82 - BAGE 53, 42 = AP Nr. 17 zu § 77 BetrVG 1972). Vielmehr sieht der Tarifvertrag beide Bewertungssysteme als gleichwertig an (§ 4 RTV I) und überläßt die Wahl in § 9.1 RTV I den Betriebspartnern, wobei die Festlegung durch eine Betriebsvereinbarung zwingend vorgeschrieben wird. Mit der erstmaligen Festlegung des Arbeitsbewertungssystems durch Betriebsvereinbarung entsprachen der Beklagte und der Betriebsrat lediglich der bindenden Vorgabe des Tarifvertrags, der - wie das Arbeitsgericht zutreffend angenommen hat - auf den Betrieb und das Arbeitsverhältnis der Parteien jedenfalls gemäß § 3 Abs. 3 TVG Anwendung findet.

Etzel Bitter Fischermeier
Dr. Bächle Nielebock

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS