

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

Gesetz: BetrVG § 52 Abs. 2, § 59; Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer im Groß-, Ein- und Ausfuhrhandel Schleswig-Holsteins (RTV) vom 11. Februar 1957: § 4 Ziff. 1, § 11 Ziff. 1; Lohntarifvertrag zum RTV vom 5. März 1958: § 3

Leitsätze:

1. Zur Annahme eines Mehrschichtbetriebs i.S. des § 4 Ziff. 1 Satz 2 RTV für die gewerblichen Arbeitnehmer im Groß-, Ein- und Ausfuhrhandel Schleswig-Holsteins genügt es, daß die betriebliche Arbeit überhaupt in Schichten geleistet wird.
2. Der für Nachtarbeit in Mehrschichtbetrieben in dieser Tarifvorschrift festgesetzte geringere Zuschlag ist dann zu zahlen, wenn Nachtarbeit zu den auf Grund des Arbeitsvertrags vom Arbeitnehmer regelmäßig zu erbringenden Leistungen gehört.
3. Der Abschluß einer Betriebsvereinbarung ist nach § 59 BetrVG ausdrücklich zugelassen, wenn aus der in Betracht kommenden Tarifbestimmung eindeutig der Wille der Tarifvertragsparteien zu entnehmen ist, gewisse ergänzende Regelungen einer Betriebsvereinbarung vorzubehalten.
4. Ohne ausdrückliche Befristung endet eine Betriebsvereinbarung, sofern sich eine zeitliche Begrenzung aus dem mit ihr verfolgten Zweck ergibt.

Aktenzeichen: 4 AZR 213/60
Urteil des BAG vom 20. Dezember 1961

LAG Kiel



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 213/60

3 Sa 20/60 Kiel

Verkündet
am 20. Dezember 1961

gez. Mißler,

Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 20. Dezember 1961 durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrichter Dr. Pecher und Dr. Martel sowie die Bundesarbeitsrichter Hense und Geilenbrügge für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Kiel vom 21. April 1960 - 3 Sa 20/60 - aufgehoben. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Flensburg vom 4. Dezember 1959 - 1 Ca 489/59 (S) - wird zurückgewiesen, soweit die Klage auf Zahlung des Nachtarbeitszuschlags in Höhe von 63,-- DM abgewiesen worden ist.

Im übrigen wird die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Die Beklagte, bei der der Kläger als Arbeiter tätig ist, stellt im Rahmen ihres Landhandelsbetriebes selbst Mühlen- und Mischfuttererzeugnisse her. Sie beschäftigt zwei Gruppen von Arbeitern wöchentlich abwechselnd nachts in der Mühle, die nur zu dieser Zeit im Betrieb ist, und tags in der Mischfutterabteilung, auf dem Lager und dazugehörigen Arbeitsstellen. Zu einer der Gruppen gehört der Kläger.

Für das Arbeitsverhältnis der Parteien gelten der Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer im Groß-, Ein- und Ausführhandel Schleswig-Holsteins (RTV) vom 11. Februar 1957 und die hierzu abgeschlossenen Lohn-tarifverträge (LTV).

Nach dem LTV vom 21. Juni 1957 betrug bis zum 31. März 1958 der tarifliche Stundenlohn des Klägers 1,39 DM, der ihm tatsächlich gezahlte Lohn jedoch 1,50 DM. Durch den LTV vom 5. März 1958 wurde sein Tariflohn ab 1. April 1958 auf 1,53 DM erhöht, der tatsächlich gezahlte Lohn wurde auf 1,65 DM erhöht. Durch den LTV vom 16. Juli 1959 wurde der Tariflohn ab 1. August 1959 auf 1,61 DM festgesetzt. Die Beklagte lehnte es aber ab, den dem Kläger gewährten Lohn von 1,65 DM ebenfalls heraufzusetzen.

Der Kläger ist der Auffassung, die Differenz von 0,12 DM zwischen dem bis zum 31. Juli 1959 geltenden Tariflohn von 1,53 DM und dem ihm tatsächlich gezahlten Lohn von 1,65 DM sei als pauschalisierte Erschwerniszulage neben dem neuen Tariflohn von 1,61 DM ab 1. August 1959 weiterzuzahlen. Statt 1,65 DM habe die Beklagte nunmehr 1,73 DM pro Stunde zu zahlen. Er habe daher für 810 Arbeitsstunden in der Zeit vom 1. August bis 4. Dezember 1959 noch je 0,08 DM, insgesamt 64,80 DM brutto, zu beanspruchen. Außerdem stehe ihm für 90 Arbeitsstunden in der Zeit vom 1. bis 31. August 1959 statt eines Nachtarbeitszuschlags von 10 % ein solcher von 50 % zu, weil es sich bei dem Betrieb der Beklagten nicht um einen Mehrschichtbetrieb i.S. des § 4 Ziff. 1 RTV handle. Der Unterschiedsbetrag belaufe sich auf 63,-- DM brutto.



Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn
127,80 DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat um Abweisung der Klage gebeten.

Sie macht geltend, der vom Kläger in Anspruch genommene Betrag von 0,12 DM je Stunde stelle allenfalls zu einem ganz geringen Teil eine Erschwerniszulage, im übrigen aber einen übertariflichen Lohnbestandteil dar, dessen Weiterzahlung nach der Lohnerhöhung vom 1. August 1959 nicht verlangt werden könne. Auch die Forderung des Klägers auf den erhöhten Nachtarbeitszuschlag sei ungegründet, weil im Betrieb in mehreren Schichten gearbeitet werde. Abgesehen davon habe der Kläger diesen Anspruch nach § 11 Ziff. 1 RTV nicht rechtzeitig schriftlich geltend gemacht. Der Anspruch sei verfallen (§ 11 Ziff. 3 RTV).

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte zur Zahlung von 32,80 DM verurteilt und im übrigen die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht durch Urteil vom 21. April 1960 nach dem Klagantrag erkannt.

Mit der zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte die Abweisung der Klage in vollem Umfang. Der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hatte Erfolg.

Soweit der Kläger für die von ihm im Mühlenbetrieb der Beklagten in der Zeit vom 1. bis 31. August 1959 verrichtete Nachtarbeit einen Zuschlag von 50 % statt von 10 % je Stunde verlangt, kann dahingestellt bleiben, ob dieser Anspruch gemäß § 11 Ziff. 1, Ziff. 3 RTV verfallen ist, weil der Kläger ihn nicht innerhalb der dort vorgesehenen Ausschußfrist von einem Monat nach Entstehung schriftlich geltend gemacht habe, wie die Beklagte vorbringt. Denn entgegen der Ansicht des Berufungsgerichts steht dem Kläger ein solcher Anspruch überhaupt nicht zu.



- 4 -

Nach § 4 Ziff. 1 RTV sind die von der Betriebsleitung im Einvernehmen mit der Betriebsvertretung angeordneten Nachtarbeitsstunden (20⁰⁰ bis 6⁰⁰ Uhr) mit einem Zuschlag von 50 % je Stunde zu bezahlen (Satz 1); bei Mehrschichtbetrieben beträgt der Nachtzuschlag 10 % zum Grundlohn (Satz 2). Das Landesarbeitsgericht meint nun, ein Zuschlag in der zuletzt genannten Höhe komme für die Nachtarbeit des Klägers deshalb nicht in Betracht, weil es sich bei dem Betrieb der Beklagten nicht um einen Mehrschichtbetrieb handele. Ein solcher sei nur dann gegeben, so führt das angefochtene Urteil aus, wenn infolge der technischen oder betriebswirtschaftlichen Eigenart des Betriebs die Notwendigkeit bestehe, nicht alle Arbeitnehmer gleichzeitig, sondern in Gruppen nacheinander arbeiten zu lassen. Die bessere Ausnutzung der vorhandenen Energiequellen, die die Beklagte als Grund für die Nachtarbeit angebe, lasse jedoch eine Arbeit in zwei Schichten, wie sie die Beklagte eingeführt habe, nicht als technisch oder betriebswirtschaftlich notwendig erscheinen, so daß ihrem Betrieb die Eigenschaft eines Mehrschichtbetriebes i.S. des § 4 Ziff. 1 Satz 2 RTV nicht zukomme. Mit Recht rügt die Revision, daß das Berufungsgericht damit diesen Begriff verkenne.

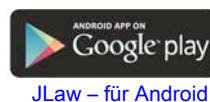
Der RTV bestimmt selbst nicht näher, was unter einem Mehrschichtbetrieb verstanden werden soll. Auch gesetzlich ist dieser Begriff nicht festgelegt. Es ist daher im Wege der Auslegung des § 4 RTV unter Berücksichtigung der üblichen Bedeutung dieses Begriffs und des wirtschaftlichen und sozialen Zwecks der aaO getroffenen Regelung zu ermitteln, welcher Inhalt dem Begriff des Mehrschichtbetriebs im Rahmen dieser Vorschrift beizulegen ist. Vom Wortsinn ausgehend ergibt sich dabei zunächst, daß es sich um einen Betrieb handeln muß, in dem sich die zu leistende tägliche Arbeit in mehreren Schichten, d.h. in Zeitabschnitten vollzieht, die jeweils die Arbeitszeit für eine Gruppe von Arbeitnehmern darstellen. Gemeint sind Betriebe, in denen nicht sämtliche Arbeitnehmer zur gleichen Zeit tätig sind, sondern nach einem vorgegebenen Plan bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern zeit-

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

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

lich hintereinander arbeiten, in denen also eine Schicht der anderen folgt, so daß ein Teil der Arbeitnehmer arbeitet, während der andere feiert (vgl. dazu auch RAG ARS 36, 179; Denecke, AZO, 5.Aufl., § 2 Anm. 1; Hess, BB 1957, S. 650). Das trifft auf den Betrieb der Beklagten zu.

Ohne Bedeutung für den Begriff des Mehrschichtbetriebs ist es, ob die betriebliche Arbeit ununterbrochen fortgeht, oder ob zwischen den Arbeitszeiten ein Zeitraum offen bleibt, der durch keine Arbeit ausgefüllt ist. Ebenso ist es unerheblich, daß ein Teil der Arbeitnehmer längere Zeit nur in der ersten, der andere Teil nur in der zweiten Schicht, insbesondere in der Nachtschicht, arbeitet, wie es bei der Beklagten geschieht, wo die in zwei Kolonnen eingeteilten Arbeiter im wöchentlichen Wechsel tags im Futtermittel- und nachts im Mühlenbetrieb tätig sind. Da § 4 Ziff. 1 Satz 2 RTV offensichtlich in bezug auf die Nachtarbeit eine Lohnregelung schlechthin für alle Betriebe treffen will, die nicht für sämtliche Arbeitnehmer die gleiche Arbeitszeit haben, muß es jedenfalls im Rahmen dieser Bestimmung genügen, daß die betriebliche Arbeit überhaupt in Schichten geleistet wird. Infolgedessen ist ein Mehrschichtbetrieb entgegen der Ansicht des Berufungsgerichts nicht nur in den Fällen anzunehmen, in denen zwingende betriebliche Erfordernisse die Verteilung der Arbeit auf mehrere Schichten gebieten, wobei hier dahingestellt bleiben kann, ob hier für den nur nächtlichen Betrieb der Mühle nicht doch solche Erfordernisse gegeben sind. Aus demselben Grunde setzt ein Mehrschichtbetrieb i.S. der in Rede stehenden Tarifnorm auch nicht etwa voraus, daß die sich in der Arbeit abwechselnden Arbeitsgruppen jeweils die gleiche oder gleichartige Arbeit an gleichen oder gleichartigen Arbeitsplätzen zu verrichten haben. Vielmehr kann die tagsüber zu erbringende Arbeit von derjenigen, die nachts zu leisten ist, durchaus verschieden sein, wie das im Betriebe der Beklagten der Fall ist.

Wenn der RTV für die nach Satz 1 aaO angeordneten Nachtarbeitsstunden einen Zuschlag von 50 % gewährt, dann geht er ersichtlich davon aus, daß es sich hier um unregel-



mäßige, ausnahmsweise zu leistende Nachtarbeit handelt, die eine stärkere Belastung für den Arbeitnehmer mit sich bringt. Es ist nämlich ein erheblicher Unterschied, ob für den Arbeitnehmer Nachtarbeit in seinem Arbeitsverhältnis regelmäßig und voraussehbar auftritt, auf die er sich also einstellen kann, wie das hier der Fall ist, oder ob es sich bei der Arbeit in den Nachtstunden um Leistungen handelt, die abweichend von den üblichen arbeitsvertraglichen Pflichten ausnahmsweise vom Arbeitnehmer verlangt werden (vgl. BAG 5, 107 [113 f.]). Die Tarifvertragsparteien haben bei der in § 4 Ziff. 1 Satz 2 RTV angesprochenen Nachtarbeit in Mehrschichtbetrieben an den erstgenannten Fall und die mit einer solchen Arbeit gegenüber unregelmäßiger Nachtarbeit verbundene geringere Belastung gedacht und daher hierfür einen gegenüber Satz 1 aaO um 40 % niedrigeren Zuschlag festgesetzt.

Danach kommt es hier entscheidend darauf an, ob die Nachtarbeit im Mühlenbetrieb der Beklagten für den Kläger deshalb, weil sie zu seiner Schicht gehört, eine regelmäßige Belastung darstellt, die er nach dem Inhalt seines Arbeitsvertrags voraussehen konnte, oder ob es sich um Nachtarbeitsstunden handelt, mit denen er als einer ihm regelmäßig obliegenden Pflicht nicht zu rechnen hatte. Nach den Feststellungen des angefochtenen Urteils ist der Kläger in der Zeit vom 1. bis 31. August 1959 nicht nur ausnahmsweise nachts beschäftigt worden. Vielmehr war er auf Grund seines Arbeitsvertrags verpflichtet, nach einem festliegenden Plan regelmäßig abwechselnd in der einen Woche nachts in der Mühle und in der anderen Woche tags im Futtermittelbetrieb zu arbeiten. Eine solche Nachtarbeit fällt aber nach den obigen Ausführungen unter § 4 Ziff. 1 Satz 2 RTV. Infolgedessen hat der Kläger nur Anspruch auf einen Zuschlag in Höhe von 10 %. In diesem Punkte war die arbeitsgerichtliche Entscheidung wieder herzustellen.

Auch insoweit kann dem Berufungsgericht nicht gefolgt werden, als es die Beklagte für schlechthin verpflichtet hält, den Betrag von 0,12 DM, den sie dem Kläger zusätzlich zu dem ab 1. April 1958 geltenden Tariflohn von 1,53 DM gewährt hat, neben dem seit dem 1. August 1959 auf 1,61 DM erhöhten Tariflohn weiterzuzahlen. Das Landesarbeitsgericht meint,

da es sich bei dem Zuschlag von 0,12 DM um eine Erschwerniszulage, also um eine echte Leistungszulage handele, werde er durch die Tariflohnerhöhung vom 1. August 1959 nicht berührt. Es verkennt hierbei die Vorschrift des § 3 LTV vom 5. März 1958.

Nach Satz 1 dieser Bestimmung ist für besonders schmutzige oder unter erheblich erschwerenden Umständen zu leistende Arbeiten ein Zuschlag von 5 - 10 % zu zahlen. Die Entscheidung über diesen Zuschlag trifft, so heißt es in Satz 2 aaO weiter, die Betriebsleitung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat. Der LTV überläßt also die Bestimmung, bei welchen Arbeiten und in welcher Höhe eine Erschwerniszulage entsprechend dem § 3 aaO im Betrieb gezahlt werden soll, der Entscheidung des einzelnen Arbeitgebers, die aber der Zustimmung des Betriebsrats bedarf, um bindend zu sein. Inhaltlich bedeutet diese Regelung, daß Arbeitgeber und Belegschaft für den aufgezeigten Bereich der Festsetzung von Arbeitsentgelten auf den Weg der Betriebsvereinbarung verwiesen werden, was das Landesarbeitsgericht nicht erkannt hat. Bedenken aus dem Gesichtspunkt des § 59 BetrVG bestehen nicht. Soweit Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt werden, was angesichts der vorliegenden Lohn tariffverträge für den hier in Betracht kommenden Wirtschaftszweig zutrifft, sind nach der angeführten Vorschrift Betriebsvereinbarungen nur zulässig, wenn der Tarifvertrag den Abschluß ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich gestattet. Das muß nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts durch eine eindeutige positive Vorschrift klargestellt werden (vgl. BAG 5, 226 [229]). Dafür genügt es, daß aus dem Tarifvertrag - wie hier aus § 3 Satz 2 LTV vom 5. März 1958 - eindeutig der Wille der Tarifvertragsparteien hervorgeht, gewisse ergänzende Regelungen, die sie selbst nicht vornehmen können oder wollen, einer Betriebsvereinbarung vorzubehalten, auch wenn dieses Wort nicht gebraucht wird.

Die in § 3 Satz 2 aaO vorgesehene Betriebsvereinbarung ist im Betrieb der Beklagten auch abgeschlossen worden. Das ergibt sich aus der Niederschrift über die Verhandlungen



zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat vom 22. April 1958. Hierbei war nach den Feststellungen des angefochtenen Urteils u.a. Gegenstand der Tagesordnung eine "Vereinbarung über die Zulagen gemäß § 3 des Lohntarifvertrags vom 5. März 1958". Zu diesem Punkt hat die Betriebsleitung, wie in der von ihr und dem Betriebsrat unterzeichneten Niederschrift festgehalten ist, im Einvernehmen mit dem Betriebsrat eine Entscheidung dahin getroffen, daß "unter Abgeltung der Zulagen für besonders schmutzige bzw. unter erheblich erschwerenden Umständen zu leistende Arbeit" ab 1. April 1958 der Stundenlohn für alle Arbeitnehmer, die bis dahin 1,50 DM erhielten, 1,65 DM, für alle Arbeitnehmer, die bis dahin 1,00 DM erhielten, 1,75 DM und für Frauen 1,20 DM betrage. Da diese vom Arbeitgeber vorgenommene betriebliche Regelung vom Betriebsrat gutgeheißen, also gemeinsam beschlossen und im Verhandlungsprotokoll auch schriftlich niedergelegt worden ist, handelt es sich um eine den Anforderungen des § 52 Abs. 2 BetrVG entsprechende Betriebsvereinbarung.

Als was die darin gewährte Zulage zum Tariflohn, die beim Kläger die hier streitigen 0,12 DM ausmacht, rechtlich angesprochen werden muß, ist durch Auslegung festzustellen, die sich im wesentlichen nach den für Tarifverträge geltenden Grundsätzen richtet (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6.Aufl., Bd. II, § 65 IV 4; Dietz, BetrVG, 2.Aufl., § 52 Anm. 23). Es ist daher zwar der wirkliche, aber auch zum Ausdruck gekommene Wille der Partner, die Betriebsvereinbarung zu ermitteln. Dafür, daß dieser zum Inhalt gehabt habe, den Arbeitern der Beklagten mit dem in Rede stehenden zusätzlichen Lohnanteil eine über tarifliche Bezahlung zu gewähren, wie die Beklagte geltend gemacht hat, findet sich in der Betriebsvereinbarung keinerlei Anhalt. Ziel der Verhandlungen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat war ausweislich der Tagesordnung vielmehr nur, eine Vereinbarung über die Zulagen gemäß § 3 LTV vom 5. März 1958 zu treffen. Allein mit diesen befaßt sich unter Anlehnung an den Wortlaut der angeführten Vorschrift auch die oben wiedergegebene Betriebsvereinbarung. Der erklärte Wille der Partner dieser Vereinbarung geht demnach



dahin, für alle von ihr erfaßten Arbeitnehmer durch Festsetzung eines den Tariflohn übersteigenden Lohnes das Vorliegen einer Erschwernis i.S. des § 3 LTV vom 5. März 1958 anzuerkennen und gleichzeitig die Höhe des dafür zu gewährenden Zuschlags auf die Differenz zwischen beiden Löhnen zu bemessen.

Wenn danach auch die beim Kläger 0,12 DM betragende Zulage in Übereinstimmung mit dem Landesarbeitsgericht als Erschwerniszulage anzusehen ist, so kann der Kläger gleichwohl deren Weiterzahlung über den 1. August 1959 hinaus nicht gemäß der auf Grund der Verhandlungen vom 22. April 1958 zustandegekommenen Betriebsvereinbarung verlangen. Eine Betriebsvereinbarung endet nämlich mit Ablauf der Zeit, für die sie abgeschlossen worden ist. Zwar enthält die hier in Rede stehende Betriebsvereinbarung keine ausdrückliche Befristung. Eine Betriebsvereinbarung fällt jedoch auch dann weg, wenn sich eine zeitliche Begrenzung aus dem mit ihr verfolgten Zweck ergibt (vgl. dazu Hueck-Nipperdey, aaO, Bd. II, § 66 III 1; Fitting-Kraegeloh, BetrVG, 5. Aufl., § 52 Anm. 41). Aufgabe der Betriebsvereinbarung im vorliegenden Falle war es, die Erschwerniszulage lediglich in Ergänzung des § 3 LTV vom 5. März 1958 zu regeln. Das ergibt sich nicht nur aus der Tagesordnung der Verhandlung vom 22. April 1958 und dem Inhalt der Betriebsvereinbarung, sondern wird vor allem auch darin deutlich, daß sie von ganz bestimmten Grundlöhnen ausgeht und die Höhe der Zulage auf einen bestimmten Prozentsatz (beim Kläger 7,8 %) der in diesem Lohntarifvertrag bestimmten Löhne innerhalb des in § 3 aaO vorgegebenen Rahmens von 5 - 10 % festlegt. Ist dem aber so, dann ist die Laufdauer der Betriebsvereinbarung auf die Zeit der Geltung des LTV vom 5. März 1958 begrenzt. Sie hat spätestens mit dessen Ablösung durch den am 1. August 1959 in Kraft getretenen LTV vom 16. Juli 1959 ihr Ende gefunden. Infolgedessen kommt sie als Grundlage für den vom Kläger erhobenen Anspruch auf Weiterzahlung der Zulage für die Zeit vom 1. August bis 4. Dezember 1959 nicht in Betracht, zumal eine Nachwirkung der Betriebsvereinbarung weder ausdrücklich vorgesehen ist noch sich aus ihrem Sinn ergibt (vgl. dazu BAG 3, 1 [6]).



Dem Kläger steht für den genannten Zeitraum ein Erschwerniszuschlag jedoch zu, wenn und soweit er die sachlichen Voraussetzungen des - im übrigen mit § 3 LTV vom 5. März 1958 gleichlautenden - § 3 des LTV vom 16. Juli 1959 erfüllt. Ob das der Fall ist, läßt sich aber auf Grund der vom Landesarbeitsgericht bisher getroffenen tatsächlichen Feststellungen nicht beurteilen. Das angefochtene Urteil war daher insoweit gemäß §§ 564 Abs. 1, 565 Abs. 1 ZPO aufzuheben und die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückzuverweisen, ohne daß es noch auf die von der Revision in diesem Zusammenhang erhobenen Verfahrensrügen ankommt.

Das Landesarbeitsgericht wird seine Feststellungen insbesondere darauf zu erstrecken haben, ob in Ausführung des § 3 LTV vom 16. Juli 1959 eine neue Betriebsvereinbarung zustandegekommen ist. Bejahendenfalls ist diese der Beurteilung des Klaganspruchs zugrundeulegen. Besteht keine neue Betriebsvereinbarung, sind aber die in der angeführten Tarifbestimmung aufgestellten tatsächlichen Voraussetzungen gegeben, dann wird es Aufgabe des Berufungsgerichts sein, unter Anwendung der Grundsätze der §§ 315 ff. BGB zu entscheiden, in welcher Höhe ein Erschwerniszuschlag im Rahmen der Prozentsätze des § 3 LTV vom 16. Juli 1959 gerechtfertigt ist. Dabei wird das Landesarbeitsgericht nicht übersehen dürfen, daß in jedem Falle ein dem Kläger etwa zustehender Erschwerniszuschlag zusätzlich zu dem Tariflohn des genannten LTV zu zahlen ist.

gez. Dr. Poelmann Dr. Pecher Dr. Martel
Hense Geilenbrügge



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

