

27.

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



Gesetz: BetrVG § 52 Abs. 2 Satz 2, §§ 57, 59; BGB § 242;
Manteltarifvertrag für die Angestellten in der
chemischen Industrie vom 14. Mai 1957, § 16

Leitsätze:

1. Der Schriftform nach § 52 Abs. 2 Satz 2 BetrVG wird genügt, wenn die Betriebsvereinbarung auf einen derzeit geltenden Tarifvertrag verweist, ohne daß dieser als Anlage der Betriebsvereinbarung beigelegt wird.
2. Eine Betriebsvereinbarung, die einen Tarifvertrag für alle Arbeitsverhältnisse des Betriebes für anwendbar erklärt, ist nicht nach § 59 BetrVG unzulässig.
3. Das Erlöschen eines Rechts durch Ablauf einer Ausschußfrist ist von Amts wegen zu beachten. Auch die Anwendung einer Ausschußfrist steht unter dem Grundgedanken des § 242 BGB und entfällt, wenn der Arbeitnehmer auf Grund von Zusicherungen des Arbeitgebers darauf vertrauen durfte, sein Anspruch werde auch ohne fristgerechte Geltendmachung erfüllt. Andererseits entbindet eine vom Arbeitgeber erklärte Leistungsverweigerung nicht von der Einhaltung der Ausschußfrist.

Aktenzeichen: 4 AZR 72/62

Urteil des BAG vom 27. März 1963

LAG Frankfurt/Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4_AZR_72/62

5 Sa 132/61 Frankfurt/Main

Verkündet
am 27. März 1963

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes! ³⁷

Urteil

In Sachen

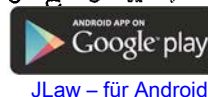
hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 27. März 1963 durch die Bundesrichter Dr. Pecher, Dr. Martel und Dr. Auffarth sowie die Bundesarbeitsrichter Schuchert und Geilenbrügge für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 19. September 1961 – 5 Sa 132/61 – aufgehoben, soweit es der Klage stattgegeben hat. Auch insoweit wird die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 8. März 1961 – 4 Ca 713/60 – zurückgewiesen.
Der Kläger trägt die Kosten des gesamten Rechtsstreits.

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](#)

- 2 -

- 2 -

Tatbestand:

Der nicht tarifgebundene Kläger trat am 1. April 1959 als Lagerist in die Dienste der Beklagten. Er erhielt als Angestellter sein Gehalt monatlich ausgezahlt. Bei der Einstellung wurde ihm die im Betrieb der Beklagten ab 5. Dezember 1958 geltende Arbeitsordnung ausgehändigt. § 1 Nr. 5 der Arbeitsordnung lautet:

"Die für das Unternehmen geltenden Manteltarifverträge sind für alle Arbeitsverhältnisse verbindlich."

Seit 1. Mai 1957 gilt für den Betrieb der Beklagten u. a. der Manteltarifvertrag für die Angestellten in der chemischen Industrie vom 14. Mai 1957 (MTV), der auch in dem Anhang zur Arbeitsordnung im Verzeichnis der einschlägigen Gesetze und Tarifordnungen aufgeführt ist. § 16 dieses MTV enthält eine Regelung der Ausschlußfristen und bestimmt in Ziff. I, daß der Angestellte eine fehlerhafte Abrechnung der Gehaltszahlung binnen einem Monat nach der Auszahlung beim Arbeitgeber anzumelden hat. Ziff. II und III lauten:

"II. Sonstige Ansprüche aus dem Anstellungsverhältnis muß der Angestellte schriftlich binnen einer Ausschlußfrist von zwei Monaten nach Fälligkeit beim Arbeitgeber anmelden.

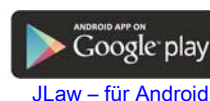
III. Werden die in den Abschnitten I und II festgelegten Anmeldefristen versäumt oder sind nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses mehr als zwei Monate vergangen, so kann der Anspruch nicht mehr geltend gemacht werden. Soweit Ansprüche nicht ausgeschlossen worden sind, verjähren sie nach den gesetzlichen Bestimmungen."

Bei einer Haussuchung in der Wohnung des Klägers

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

am 29. September 1960 fand man der Beklagten entwendete Waren im Werte von 1.350,- DM. Der Kläger gibt zu, noch weitere inzwischen verbrauchte oder veräußerte Waren im Gesamtbetrag von 65,- DM gestohlen zu haben. Die Beklagte löste daraufhin das Arbeitsverhältnis zum Kläger mit Schreiben vom 29. September 1960 fristlos und schrieb ihm u.a. wörtlich:

"Zur Sicherstellung unserer Forderung kommt das Gehalt für den Monat September 1960 nicht zur Auszahlung. Ferner behalten wir uns weitere Ersatzansprüche vor."

Mit Schreiben vom 5. Dezember 1960 hat der Kläger u.a. um Auszahlung seines September-Gehalts, was die Beklagte mit Schreiben vom 9. Dezember 1960 ablehnte. Sie verwies auf den ihr entstandenen Schaden und auf die Ausschußfrist des § 16 Ziff. III des Manteltarifvertrages.

Am 22. Dezember 1960 hat der Kläger Klage erhoben und beantragt, die Beklagte zur Zahlung seines in der rechnerischen Höhe unstreitigen September-Gehalts von 466,77 DM zu verurteilen. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr in Höhe von 166,72 DM stattgegeben und zur Begründung u.a. ausgeführt: Die Arbeitsordnung habe zwar in § 1 zulässigerweise auf den Manteltarifvertrag und deshalb auch auf die Ausschußfrist des § 16 Bezug genommen. Die Berufung der Beklagten auf die Ausschußfrist stelle aber eine unzulässige Rechtsausübung dar, weil die Beklagte den Anspruch des Klägers auf das September-Gehalt mit Schreiben vom 29. September 1960 ausdrücklich anerkannt habe, wenn auch unter Vorbehalt. Der Beklagten sei das staatsanwaltschaftliche Ermittlungsverfahren



- 4 -

gegen den Kläger bekannt gewesen. Am 28. November 1960 sei Anklage erhoben worden, und am 5. Dezember 1960 habe der Kläger seinen Anspruch geltend gemacht; er habe also den Abschluß der Ermittlungen abgewartet. Der Grundgedanke des Urteils des Bundesarbeitsgerichts vom 12. Mai 1955 (AP Nr. 1 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlungen) sei auch hier anzuwenden. Wenn dem Arbeitgeber das Recht zur fristlosen Entlassung nicht deshalb gekürzt werde, weil er bis zum Abschluß eines gegen den Arbeitnehmer anhängigen Strafverfahrens warte, so könne sich der Arbeitgeber nicht auf eine Ausschußfrist berufen, wenn die Höhe der streitbefangenen Forderung für den Arbeitgeber erkennbar möglicherweise vom Ergebnis eines Ermittlungsverfahrens abhängige und der Arbeitnehmer offensichtlich dieses Verfahren abwarte. Das Schreiben der Beklagten vom 29. September 1960 sei aber als Aufrechnungserklärung zu werten. Der Schaden der Beklagten sei gemäß § 287 ZPO auf 300,- DM festzusetzen, so daß dem Kläger nur noch der diese Summe übersteigende Betrag des September-Gehalts zustehe.

Mit der zugelassenen Revision begehrt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage in vollem Umfang, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

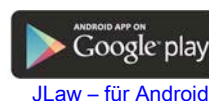
Die Revision ist begründet.

I. Zu Recht geht das Berufungsgericht von der Anwendbarkeit der Ausschußfrist des § 16 MTV auf das Arbeitsverhältnis des Klägers aus. Zwar ist der Kläger unstreitig nicht tarifgebunden. § 1 Nr. 5 der für den Betrieb der Beklagten ab 5. Dezember 1958 geltenden Arbeitsordnung (Betriebsvereinbarung) nimmt aber zu-

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

klässigerweise u.a. auf den Manteltarifvertrag für die Angestellten in der chemischen Industrie vom 14. Mai 1957 Bezug und erklärt diesen für alle Arbeitsverhältnisse des Betriebes für anwendbar. Hiergegen bestehen weder wegen der notwendigen Schriftform nach § 52 Abs. 2 Satz 2 BetrVG Bedenken, noch unter dem Gesichtspunkt der funktionellen Zuständigkeit des Betriebsrats nach § 57 BetrVG oder des Vorrangs der tarifvertraglichen Gestaltung der materiellen Arbeitsbedingungen (§ 59 BetrVG).

1.) Nach § 52 Abs. 2 Satz 2 BetrVG sind Betriebsvereinbarungen schriftlich niederzulegen. Die Schriftform hat konstitutive Bedeutung. Rechtslehre und Rechtsprechung sehen es zur Einhaltung der gesetzlichen Schriftform nach § 126 BGB bei privatrechtlichen Willenserklärungen überwiegend für erforderlich an, daß die gesamte Willenserklärung in einer Urkunde enthalten ist und in Bezug genommene Schriftstücke mindestens als Anlage der Urkunde beigelegt werden (vgl. Soergel-Siebert, BGB, 9. Aufl., § 126, Anm. 3; BGHZ 26, 142 146). Die Schriftform soll den Inhalt der Willenserklärung klarstellen und vor ihrer übereilten Abgabe schützen. Der letztere Zweck der Schriftform entfällt für die Parteien einer Betriebsvereinbarung. Hier dient die Schriftform, ebenso wie beim Tarifvertrag, lediglich der Klarstellung des Inhalts einer Kollektivvereinbarung. Dieses Ziel wird aber auch erreicht, wenn die in Bezug genommene Regelung anderweit schriftlich abgefasst ist und so genau bezeichnet wird, daß Irrtümer ausgeschlossen sind (vgl. BAG 8, 143 152, 153 für die Verweisung eines Tarifvertrages auf einen anderen Tarifvertrag). Die Betriebsvereinbarung hat, gleich einem Gesetz, Normencharakter. Ebenso wie bei Gesetzen ist daher



eine Verweisung auf andere Rechtsnormen – hier einen Manteltarifvertrag – zulässig, ohne daß die in Bezug genommenen Rechtsvorschriften wiederholt werden müßten. Auch durch eine Gesamtverweisung wird der Schriftform des § 52 Abs. 2 Satz 2 BetrVG genügt (Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, 6. Aufl., § 52, Anm. 36; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 368; Stahlhacke, Betrieb 60, 579 5807; a.M. ohne Begründung Galperin-Siebert, BetrVG, 3. Aufl., § 52, Anm. 36).

Es bedarf hier keiner Entscheidung der Frage, ob die Partner einer Betriebsvereinbarung auch auf die jeweils geltenden, insbesondere also auch alle zukünftigen Tarifverträge Bezug nehmen können, oder ob hiergegen unter dem Gesichtspunkt der Schriftform und auch dem der unzulässigen Entäußerung eigener Rechtssetzungsbefugnis der Betriebspartner durchgreifende Bedenken bestehen (so BAG 3, 303 3087 = AP Nr. 3 zu § 4 TVG Geltungsbereich für Tarifvertragsparteien; Neumann-Duesberg, a.a.O.; Stahlhacke, a.a.O., S. 381). Denn § 1 Nr. 5 der Arbeitsordnung der Beklagten will zumindest auf den für das Unternehmen "geltenden", d.h. zur Zeit des Erlasses der Arbeitsordnung geltenden Manteltarifvertrag verweisen. Sowohl zur Zeit des Erlasses der Arbeitsordnung am 5.12. 1958 als auch in dem hier maßgeblichen Zeitraum (September bis Dezember 1960) galt aber der ab 1. Mai 1957 in kraft getretene und im Anhang der Arbeitsordnung ausdrücklich aufgeführte Manteltarifvertrag für die Angestellten in der chemischen Industrie vom 14. Mai 1957. Ein Irrtum darüber, daß dieser Tarifvertrag für alle Arbeitsverhältnisse im Betrieb der Beklagten gelten sollte, ist daher ausgeschlossen.

2.) Die funktionelle Zuständigkeit des Betriebsrats zur Übernahme des Manteltarifvertrags in die Arbeitsordnung war gegeben. Der Betriebsrat hat





- 7 -

nach § 57 BetrVG die Rechtsmacht, auf freiwilliger Grundlage Betriebsvereinbarungen abzuschließen, die sich vorbehaltlich des § 59 BetrVG auf das Arbeitsverhältnis in allen seinen Elementen beziehen. Zu den sozialen Angelegenheiten gehören nicht nur die im § 57 BetrVG ausdrücklich aufgeführten Gegenstände, sondern alle materiellen und formellen Arbeitsbedingungen (Beschluß des Großen Senats vom 16. März 1956 = BAG 3, 1 47 = AP Nr. 1 zu § 57 BetrVG mit weiteren Nachweisen).

3.) Die Betriebsvereinbarung verstößt auch nicht gegen Sinn und Zweck des § 59 BetrVG, wenn sie den Manteltarifvertrag für alle Arbeitsverhältnisse des Betriebes für anwendbar erklärt. Nach dieser Vorschrift sind zwar Betriebsvereinbarungen über Arbeitsentgelte und sonstige (materielle) Arbeitsbedingungen grundsätzlich unzulässig, soweit diese Gegenstände üblicherweise durch den Tarifvertrag geregelt werden. Den überbetrieblichen Sozialpartnern wird insoweit eine Art Monopolstellung verliehen und die funktionelle Zuständigkeit der betrieblichen Sozialpartner beschränkt; dem Tarifvertrag kommt "Sperrwirkung" gegenüber der Betriebsvereinbarung zu, soweit er nicht ausdrücklich ergänzende Betriebsvereinbarungen zulässt (BAG 5, 226 2287; BAG AP Nr. 1 zu § 2 ArbGG 1953 Betriebsvereinbarung; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, a.a.O. § 59, Anm. 2,3; Wlotzke, Das Günstigkeitsprinzip, S. 128 ff.) Sinn des § 59 BetrVG ist es, die Einheit der überbetrieblichen Ordnung der materiellen Arbeitsbedingungen zu wahren. Die Tarifpolitik der Verbände soll nicht gestört, Unruhe und Spannungen zwischen Gewerkschaften und Betriebsrat einerseits und Arbeitnehmern des Betriebes und Arbeitgeber andererseits infolge Aushandlung materieller Arbeitsbedingungen auf Betriebsebene sollen vermieden werden. Diesem Sinn und Zweck der Sperrvorschrift widerspricht aber nicht die Über-

- 8 -



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



- 8 -

nahme einer geltenden Tarifregelung für einen Betrieb mit der Folge, daß die Tarifnormen nunmehr für alle Arbeitsverhältnisse des Betriebes gelten, also auch für die der nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer. Eine derartige Betriebsvereinbarung verstößt daher nicht gegen § 59 BetrVG (Dietz, a.a.O., § 59 Anm. 9; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, a.a.O., § 59, Anm. 12; Galperin-Siebert, a.a.O., § 59, Anm. 12; Maus, BetrVG, § 59, Anm. 9; Nikisch, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. 2, § 79 V 2, S. 400; Stahlhacke, a.a.O., S. 581).

II. Der Kläger hat nach seiner Entlassung am 29. September 1960 seinen Gehaltsanspruch für September unstreitig erstmals mit Schreiben vom 5. Dezember 1960 geltend gemacht. Sein Gehaltsanspruch war aber bereits zwei Monate nach seiner Entlassung, d.h. mit Ablauf des 29. November 1960, gemäß § 16 Ziff. III MTV erloschen. Auch nach Ziff. II a.a.O. hätte der Kläger seinen restlichen Gehaltsanspruch binnen zwei Monaten nach der am 30. September 1960 eingetretenen Fälligkeit (§ 20 Ziff. 1 der Arbeitsordnung), d.h. bis zum 30. November 1960, anmelden müssen. Der Kläger hat also – wie das Landesarbeitsgericht nicht verkennt – diese Ausschlußfrist versäumt. Ob er von ihr Kenntnis hatte, ist unerheblich. Es wäre Sache des Klägers gewesen, sich über den Inhalt der Betriebsvereinbarung und des Manteltarifvertrages zu unterrichten (BAG AP Nr. 28 zu § 4 TVG Ausschlußfristen Ziff. III; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., 2. Bd., S. 454; Nikisch, a.a.O., S. 476).

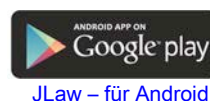
Rechtsirrtümlich nimmt das angefochtene Urteil aber an, die Berufung der Beklagten auf die Ausschlußfrist stelle eine unzulässige Rechtsausübung dar.

Die Ausschlußfrist bringt ein entstandenes Recht zum Erlöschen, begrenzt also seine Dauer (BAG 10, 1 /57). Das Erlöschen des Rechts durch Ablauf der Frist

- 9 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS



ist von Amts wegen zu beachten. Anders als bei der Einrede der Verjährung braucht sich also der Schuldner einer Forderung nicht auf die Ausschlußfrist zu berufen (BAG 6, 170 1737; BAG AP Nr. 9 zu § 15 AZO Ziff. III). Insofern ist es allerdings ungenau zu sagen, die Berufung eines Vertragspartners auf eine Ausschlußfrist verstoße aus bestimmten Gründen gegen Treu und Glauben; denn es handelt sich bei der Ausschlußfrist nicht eigentlich um die Ausübung eines Rechts. Jedoch steht auch die Anwendung von Ausschlußfristen unter dem Grundgedanken des § 242 BGB, der einen Rechtsmißbrauch verbietet. Wie es nach den Beziehungen zwischen den Parteien und den gesamten Umständen Treu und Glauben widersprechen kann, einen Anspruch an dem Formmangel eines Vertrags scheitern zu lassen (RGZ 157, 207 2097), so kann Treu und Glauben es auch gebieten, die Geltendmachung eines Anspruchs trotz Ablaufs der Ausschlußfrist noch zuzulassen (vgl. Soergel-Siebert, a.a.O., § 242 Anm. 170; Staudinger-Weber, 11. Aufl., § 242 BGB, Anm. D 504).

Hierbei kommt dem Zweck der Ausschlußfrist maßgebliche Bedeutung zu. Dieser beschränkt sich entgegen der Meinung des Landesarbeitsgerichts nicht darauf, den Schuldner davor zu bewahren, unerwartet mit Forderungen überrascht zu werden, mit deren Geltendmachung er nicht mehr gerechnet hat. Die Ausschlußfrist dient vielmehr ganz allgemein dem Bedürfnis, im Arbeitsverhältnis alsbald über das Bestehen von Ansprüchen Klarheit zu schaffen. Der Schuldner – hier der Arbeitgeber – soll sich darauf einrichten können, daß er nicht mehr in Anspruch genommen werden kann, wenn der Gläubiger (Arbeitnehmer) sich nicht innerhalb der Ausschlußfrist und in der etwa vorgeschriebenen Form an ihn gewandt hat (BAG 9, 296 2987; BAG AP Nr. 28 zu § 4 TVG Ausschlußfristen). Daher entbindet auch die vom Arbeitgeber erklärte Leistungsverweigerung nicht von der



- 10 -

fristgerechten Geltendmachung des Anspruchs (BAG 10, 133 /1387).

Andererseits muß, wie das Berufungsgericht zutreffend ausführt, der Schuldner unter Umständen den Anspruch trotz Verstreichens der Ausschlußfrist als bestehend hinnehmen, wenn er selbst durch sein Verhalten, sei es auch unabsichtlich, die Ursache dafür gesetzt hat, daß der Gläubiger den Anspruch nicht innerhalb der Ausschlußfrist geltend gemacht hat. Das gilt insbesondere dann, wenn der Arbeitnehmer auf Grund von Zusicherungen des Arbeitgebers darauf vertrauen durfte, dieser werde den Anspruch auch ohne fristgerechte Geltendmachung erfüllen (BAG 10, 1 /77).

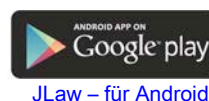
Zu Unrecht nimmt aber das Landesarbeitsgericht an, die Beklagte habe in dem Entlassungsschreiben den Gehaltsanspruch des Klägers für September 1960 ausdrücklich anerkannt, so daß es dessen Geltendmachung nicht mehr bedurft habe. Diese Auslegung widerspricht den Denkgesetzen. Zwar bestreitet die Beklagte in dem Schreiben nicht, daß dem Kläger für den Monat September 1960 an sich Gehalt in rechnerisch unstreitiger Höhe zusteht. Sie erklärt aber gleichzeitig, wegen der strafbaren Handlungen des Klägers komme das Gehalt zur Sicherstellung ihrer Schadensersatzforderung nicht zur Auszahlung und sie behalte sich außerdem weitere Ersatzansprüche vor. Die Beklagte hat also unmißverständlich die Auszahlung des Gehalts verweigert, so daß der Kläger allen Anlaß gehabt hätte, seinen Anspruch innerhalb der Ausschlußfrist geltend zu machen.

Dem angefochtenen Urteil kann auch nicht darin beipflichtet werden, der Grundgedanke der Entscheidung des BAG vom 12. Mai 1955 (AP Nr. 1 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlungen) sei auf den hier zu entscheidenden Fall zu übertragen; dort sei ausgeführt, einem Arbeitgeber könne das Recht zur fristlosen Entlassung nicht deshalb gekürzt werden, weil er mit dem

- 11 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



Ausspruch der Entlassung bis zum Abschluß eines gegen den Arbeitnehmer anhängigen Strafverfahrens warte. Es ist aber eine ganz andere Frage, ob ein Arbeitgeber das Recht zur außerordentlichen Kündigung wegen des Verdachts einer strafbaren Handlung dadurch verwirkt, daß er das Ergebnis eines Strafverfahrens abwartet. Die Ausschlußfrist erfasst auch Ansprüche, die der Berechtigte nicht kennt. Es liegt nicht etwa so, daß der Kläger infolge eines Verhaltens der Beklagten von seinem anzumeldenden Anspruch keine Kenntnis gehabt hätte. Dieser Anspruch war seine Gehaltsforderung. Auch wenn der Kläger diese Forderung um den Betrag, um den er die Beklagte durch die Entwendung von Waren geschädigt hatte, hätte kürzen wollen, war das in keiner Weise davon abhängig, inwieweit ihm der Diebstahl im Strafverfahren nachgewiesen wurde; vielmehr kannte der Kläger die Höhe des Schadens, den er der Beklagten zugefügt hatte, von vornherein selbst am besten.

Ist somit der Gehaltsanspruch des Klägers nach § 16 MTV erloschen, so war auf die Revision der Beklagten die Berufung des Klägers gegen das klagabweisende Urteil des Arbeitsgerichts in vollem Umfange mit der Kostenfolge aus §§ 91, 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

gez. Dr. Pecher Dr. Martel Dr. Auffarth
Schuchert Geilenbrügge



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

