

180

Für das Nachschlagewerk! **6. Nov. 1961**
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: Seemannsgesetz vom 26. Juli 1957 §§ 30, 38

Leitsätze:

- 1) Weder Wortinterpretation noch die sinngemäße Auslegung des § 38 SeemG ergeben, daß unter dem in den Gesetzestext aufgenommenen Begriff der "Heuer" nur die "Grundheuer" (§ 30 Abs. 2 SeemG) zu verstehen ist.
- 2) Durch das einem Schiffsoffizier gewährte, in seine Festheuer einbezogene Mehrarbeitspauschale wird nur diejenige im üblichen Rahmen anfallende Mehrarbeit abgegolten, die der Offizier innerhalb des ihm zugeteilten Aufgabenbereiches leistet. Es ist nicht für eine Abgeltung der Fälle gedacht, in denen er unter den Voraussetzungen des § 38 Abs. 1 oder 2 SeemG Aufgaben eines ausfallenden oder bereits bei Beginn der Fahrt fehlenden Schiffsoffiziers übernimmt.

Aktenzeichen: 5 AZR 215/61

Urteil des BAG vom 6. November 1961 LAG Hamburg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 215/61

3 Sa 181/60 Hamburg

Im Namen des Volkes!

Urteilsformel
zugestellt am 6. November 1961

gez. Weinrich,

Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 2. November 1961 durch den Senatspräsidenten Professor Dr.Dr.Boldt, die Bundesrichter Dr. Stumpf und Dr. Holschemacher sowie die Bundesarbeitsrichter Dr.E.Frey und Dr. Eck für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 10. Februar 1961 - 3 Sa 181/60 - aufgehoben.

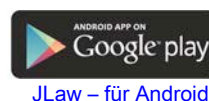
Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist als I. Offizier auf Schiffen der Beklagten gefahren. In der Zeit vom 3. Oktober 1959 bis zum 21. März 1960 führte das Schiff, auf dem der Kläger fuhr, keinen III. Offizier. Dessen Aufgaben wurden von Kläger und vom II. Offizier mit erledigt. Der III. Offizier hätte unstreitig einen Anspruch auf eine Grundheuer von monatlich 450,-- DM und auf ein Mehrarbeitspauschale von monatlich 320,-- DM gehabt. Die Beklagte zahlte für die fragliche Zeit dem Kläger und dem II. Offizier je zur Hälfte die Grundheuer des III. Offiziers aus, nicht aber das Mehrarbeitspauschale.

Mit der Klage macht der Kläger für die Dauer des Ausfalls des III. Offiziers die auf ihn fallende Hälfte des Mehrarbeitspauschales des III. Offiziers in der unstreitigen Höhe von 896,-- DM geltend. Zur Begründung hat er vorgetragen, gemäß § 38 SeemG sei die Beklagte verpflichtet, die ersparte Heuer des III. Offiziers zwischen ihm und dem II. Offizier aufzuteilen. Unter den Begriff der Heuer im Sinne dieser Vorschrift falle auch die Mehrarbeitsvergütung.

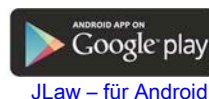
Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Ansicht vertreten, nach § 19 Abs. 5 des Manteltarifvertrages für die Deutsche Seeschifffahrt vom 27. Februar 1958 (MTV), sei sie lediglich zur Verteilung der Grundheuer verpflichtet. Diese umfasse nicht das Mehrarbeitspauschale. Zwar spreche § 38 SeemG schlechthin von der Verteilung der "Heuer", dies beruhe indessen auf einem Versehen des Gesetzgebers. Nach dem Sinn und Zweck dieser Vorschrift sei darunter lediglich die Grundheuer zu verstehen. Aber selbst wenn nach § 38 SeemG die Heuer verteilt werden müßte, habe der Kläger keinen Anspruch auf die Hälfte des Mehrarbeitspauschales des III. Offiziers, da das in seiner Festheuer enthaltene Mehrarbeitspauschale die gesamte von ihm geleistete Mehrarbeit abgelte.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit der Revision verfolgt die Beklagte das Ziel der Klageabweisung weiter.

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)

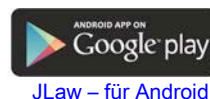


[JLaw – für iOS](#)

Entscheidungsgründe:

1) Nach § 38 Abs. 1 des SeemG vom 26. Juli 1957 (BGBl. II S. 713) ist, wenn sich die Schiffsbesatzung während einer Reise vermindert und nicht zu erwarten ist, daß sich der dadurch entstehende vermehrte Arbeitsanfall im weiteren Verlauf der Reise verringern wird, die Schiffsbesatzung zu ergänzen, soweit es die Umstände gestatten. Solange dies nicht geschieht, ist die während der Reise ersparte Heuer unter diejenigen Besatzungsmitglieder desselben Dienstzweiges, denen durch die Verminderung der Schiffbesatzung ein vermehrter Arbeitsanfall erwachsen ist, im Verhältnis dieses vermehrten Arbeitsanfalles und der Heuer zu verteilen, soweit die Mehrarbeit nicht bereits durch eine Überstundenvergütung abgegolten wird. Nach Abs. 2 dieser Bestimmung ist die Heuerverteilung in entsprechender Anwendung des Abs. 1 auch dann vorzunehmen, wenn ein Schiff ausnahmsweise die Fahrt mit einer Schiffsbesatzung antritt, die unter Berücksichtigung des Arbeitsschutzes nicht als ausreichend anzusehen ist und zu übermäßiger Arbeitsbelastung führt.

Die Parteien sind für die zur Entscheidung stehende Frage der Heuerverteilung zwar davon ausgegangen, daß der vorliegende Sachverhalt den Tatbestandsvoraussetzungen des § 38 Abs. 1 SeemG entspricht und es sich deshalb um eine aus dem Tatsachenkomplex des Abs. 1 sich ergebende Rechtsfrage handelt. Daraus kann jedoch nicht mit der erforderlichen Eindeutigkeit gefolgert werden, daß sie damit nur einen Sachverhalt dem Gericht zur Entscheidung unterbreiten wollten, der lediglich dem § 38 Abs. 1 SeemG zugeordnet ist. Dem steht der durch das Landesarbeitsgericht festgestellte Sachverhalt entgegen. Denn der Tatbestand des angefochtenen Urteils sagt in seinem Satz 2: "In der Zeit vom 3. Oktober 1959 bis zum 21. März 1960 führte das Schiff, auf dem der Kläger fuhr, keinen III. Offizier, dessen Aufgaben wurden vom Kläger und vom II. Offizier miterledigt". Das läßt aber in tatbestandlicher Beziehung



- 4 -

unklar, welcher Sachverhalt hier in Rede steht, da diese Formulierung mehrere Möglichkeiten für eine nicht ausreichende Besetzung des Schiffes als denkbar erscheinen läßt. Es ist denkbar, daß das betreffende Schiff in allen Fällen ohne einen III. Offizier die Fahrt angetreten hat. Es ist weiter denkbar, daß auf dem betreffenden Schiff während einer Reise ein Besatzungsmitglied ausgefallen ist und daß bei weiteren Fahrten das so ausgefallene Besatzungsmitglied von vornherein die Reise nicht mitgemacht hat. Es ist schließlich möglich, daß die Parteien bei der Angabe, das Schiff habe einen III. Offizier in der betreffenden Zeit nicht "geführt", ungenau verfahren sind und nur einen Sachverhalt ansprechen wollten, wie er in § 38 Abs.1 des Gesetzes gemeint ist.

2) Auf eine tatbestandliche Klarheit darüber, welcher dieser Fälle vorliegend zu entscheiden ist, kann aber nicht verzichtet werden; denn die Voraussetzungen, unter denen § 38 Abs. 1 SeemG eine Heuerverteilung vorsieht, sind nach dem Wortlaut des Gesetzes andere, als sie in § 38 Abs. 2 SeemG für eine Heuerverteilung aufgestellt werden. In § 38 Abs. 1 SeemG ist neben anderem erforderlich, daß durch den Ausfall eines Mitgliedes der Schiffsbesatzung während der Reise für die aus § 38 Abs. 1 Berechtigten ein "vermehrter Arbeitsanfall" erwächst. § 38 Abs. 2 SeemG, der in dem durch dieses Gesetz abgelösten § 50 SeemO nicht enthalten war, spricht jedoch nicht von einem vermehrten Arbeitsanfall, sondern stellt für die Anspruchsberechtigung auf Heuerverteilung zwei Voraussetzungen auf, die in dieser Form in § 38 Abs. 1 nicht genannt sind, nämlich Fahrtantritt mit einer Schiffsbesatzung, die unter Berücksichtigung des Arbeitsschutzes als nicht ausreichend anzusehen ist, und dazu, durch diese Unterbemannung bedingt, eine "übermäßige Arbeitsbelastung". Es muß auffallen, daß in § 38 Abs. 2 im Gegensatz zu § 38 Abs.1 für die Heuerverteilung nicht schon ein "vermehrter Arbeitsanfall" genügen soll, sondern als Voraussetzung eine "übermäßige Arbeitsbelastung" gefordert wird. In sprachlicher Hinsicht bedeutet eine übermäßige

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
[\(mobile App\)](#)



Arbeitsbelastung mehr als ein vermehrter Arbeitsanfall. Es kann deshalb nicht ausgeschlossen werden, daß der Gesetzgeber, der bisher eine Heuerverteilung dann nicht vorsah, wenn bei Fahrtbeginn mit Unterbemannung gefahren wurde, und dem unterstellt werden muß, daß er den sprachlichen Unterschied erkannt und nicht ohne Grund unterschiedliche Begriffe in den Gesetzeswortlaut aufgenommen hat, die Heuerverteilung im Sinne von § 38 Abs. 2 nicht schon bei vermehrtem Arbeitsanfall, sondern erst unter der schwereren Voraussetzung der übermäßigen Arbeitsbelastung hat gewähren wollen. Erklären läßt sich diese unterschiedliche Behandlung der Heuerverteilung in Abs. 1 und 2 möglicherweise dadurch, daß in den Fällen des Abs. 2 ein Tatbestand gegeben ist, bei dem das betreffende Besatzungsmitglied - wenn auch nicht immer, so doch häufig - erkennen kann, in welche Situation es sich durch Anheuern auf einem unterbemannten Schiff begibt, und daß dem Gesetzgeber daran gelegen war, durch Erschwerung der Voraussetzung der Heuerverteilung den Abschluß eines Heuervertrages in diesem Falle zu verhindern, während demgegenüber in den Fällen des Abs. 1 typisch ein Sachverhalt angesprochen wird, bei dem der Wegfall eines Besatzungsmitgliedes unvorhersehbar (z.B. durch Krankheit, Abheuern etc.) während der Reise eintritt.

3) Es ergibt sich somit zusammengefaßt, daß zunächst tatbestandlich geklärt werden muß, ob über einen Sachverhalt im Sinne des Abs. 1 oder im Sinne des Abs. 2 des § 38 SeemG zu entscheiden ist. Von einer solchen Erörterung kann auch nicht mit der Begründung abgesehen werden, in jedem der beiden Fälle sei das Mehrarbeitspauschale von der Verteilung ausgeschlossen.

a) Die Revision meint, die Beklagte sei deshalb nicht zur Zahlung des halben Mehrarbeitspauschales des III. Offiziers verpflichtet, weil unter dem Begriff der Heuer im Sinne von § 38 SeemG nur die Grundheuer zu verstehen sei; Pauschalvergütungen seien aber nach der ausdrücklichen Regelung des § 30 Abs. 2 Satz 2 SeemG kein Bestandteil der Grundheuer. Soweit der Begriff der Heuer, von der auch nach Ansicht

- 6 -

der Beklagten Mehrarbeitspauschalien umfaßt werden, in den Gesetzestext Aufnahme gefunden habe, beruhe dies auf einem Versehen des Gesetzgebers. Gegen diese Auffassung der Revision sprechen Wortlaut und Sinn der gesetzlichen Regelung.

Der von der Bundesregierung vorgelegte Entwurf eines Seemannsgesetzes (Bundestagsdrucks. Nr. 2962 [vom 5. Dezember 1956] der 2. Wahlperiode 1953) spricht in § 40 (dem späteren § 38) von der zur Verteilung gelangenden Heuer, nicht von Grundheuer, obwohl sich der Gesetzgeber des Unterschiedes zwischen beiden Begriffen, wie aus anderen Bestimmungen des Entwurfs ersichtlich wird, klar bewußt ist. In der Begründung wird darauf hingewiesen, daß § 40 Entw. dem § 50 der bis dahin geltenden Seemannsordnung entspricht. § 50 SeemO sah bei nicht ausreichender Schiffsmannschaft die Verteilung der Heuergelder vor. In der Stellungnahme des Bundesrates (Anlage 2 Bundestagsdrucks. Nr. 2962, S. 84) werden zum Begriff der Heuer in § 40 Entw. keine einschränkenden oder die Annahme rechtfertigenden Ausführungen gemacht, daß statt der Heuer die Grundheuer gemeint sei, ebenso führt die Stellungnahme der Bundesregierung zu der Stellungnahme des Bundesrates (Anl. 3 Bundestagsdrucks. Nr. 2962) hierzu nichts aus. Der Bundestag hat in zweiter und dritter Lesung (218. Sitzung vom 28. Juni 1957) die Bestimmung des § 38 ohne Aussprache übernommen. Auch der schriftliche Bericht des Ausschusses für Arbeit (abgedruckt als Drucks. 3573 als Anl. 2 zur 218. Sitzung des Bundestages vom 28. Juni 1957) gibt keinen Anhaltspunkt dafür, daß in § 38 SeemG die Grundheuer gemeint ist. Aus der Entstehungsgeschichte des Gesetzes ergibt sich mithin nichts, was zu der Annahme berechtigen könnte, die Aufnahme des Wortes Heuer in die Überschrift und den Wortlaut des § 38 SeemG beruhe auf einem redaktionellen Versehen. Ist dies aber nicht der Fall, so muß nach dem Wortlaut des Gesetzes bei unterbesetzten Schiffen die Heuer, nicht nur die Grundheuer an die berechtigten Besatzungsmitglieder zur Verteilung gelangen.

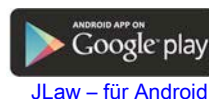
Es kann für den vorliegenden Fall dahingestellt bleiben, ob dann, wenn der eindeutige Wortlaut des Gesetzes

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

- 7 -



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

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

keinen Raum für eine einschränkende Auslegung zuläßt, die Erforschung des Sinnes der Vorschrift zu einer Einschränkung führen kann (verneinend BGHZ 4, 369 [375]; vgl. hierzu auch Clauss, JZ 61, 660 ff.). Denn selbst wenn man annimmt, daß die Wortinterpretation nur eines der Mittel der Auslegung ist, daneben aber alle systematischen und historischen Momente zu berücksichtigen sind, die einen Schluß auf den Sinn der Gesetzesbestimmungen zulassen (so Enneccerus-Nipperdey, Allg. Teil des BGB, 15. Aufl., 1. Bd., § 56 I 4 und Anm. 8), führt dies zu keinem der Revision günstigeren Ergebnis. Denn die Wortinterpretation des § 38 SeemG deckt sich mit dem erkennbaren Sinn dieser Vorschrift. Durch § 38 SeemG soll der Reeder angehalten werden, sein Schiff ausreichend zu besetzen, um dadurch zu verhindern, daß die Besatzung über Gebühr beansprucht und damit die Schiffssicherheit gefährdet wird. Aus diesem Grunde erstreckt sich das Gebot des § 38 SeemG in erster Linie auf die Ergänzung der Schiffsbesatzung. Nur wenn dies nach den Umständen nicht möglich ist, trifft den Reeder die Verpflichtung, die während der Reise ersparte Heuer zur Verteilung zu bringen. Hierdurch soll dem Reeder der Anreiz genommen werden, um finanzieller Vorteile willen seine Schiffe unterzubesetzen, um auf diese Weise Arbeitsentgelt zu ersparen. Diesem Sinn wird die wortgetreue Auslegung am besten gerecht. Der "Abschreckungsgehalt" des § 38 SeemG erfordert geradezu, wie das Landesarbeitsgericht mit Recht hervorgehoben hat, die wörtliche Anwendung dieser Vorschrift. Bestände nämlich bei nicht ausreichender Schiffsbesatzung lediglich die Pflicht, die Grundheuer zu verteilen, so wäre immer noch ein Anreiz für den Reeder gegeben, durch Verringerung der Schiffsbesatzung einen wirtschaftlichen Gewinn zu erlangen, da die neben der Grundheuer zu verteilenden, von dem Begriff der Heuer mit erfaßten Vergütungen einen, wie gerade der vorliegende Fall zeigt, erheblichen Betrag ausmachen.

Wortlaut und Sinn der Vorschrift des § 38 SeemG stehen somit nicht im Widerspruch. Der Hinweis der Revision, daß nach ihrer Auffassung der Gesetzgeber auch im § 48 SeemG irrtümlich von Heuer statt von Grundheuer gesprochen habe,



- 8 -

ist für die Auslegung des § 38 SeemG ohne Bedeutung. Denn bei der hier streitigen Vorschrift decken sich, wie ausgeführt, Wortlaut und Sinn der Bestimmung. Ebenso fehl gehen die Erwägungen der Revision, im Falle der Zahlung einer effektiven Überstundenvergütung stelle die Verteilung nur der Grundheuer, nicht der Heuer, die sinnvollere, eine die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vermeidende Regelung dar, so daß auch aus diesem Gesichtspunkt der in § 38 verwandte Begriff der Heuer nur im Sinne von Grundheuer verstanden werden könne. Die Frage, ob und in welcher Höhe ein nicht vorhandenes Besatzungsmitglied bei fehlender Pauschalvereinbarung Überstunden erbracht hätte, deren Vergütung im Rahmen von § 38 SeemG zur Verteilung gelangen müßte, ist eine Frage des Beweises, letztlich einer nach § 287 Abs. 2 ZPO vorzunehmenden Schätzung. Für die Frage, ob im Wege der Auslegung des § 38 SeemG unter dem Begriff Heuer die Grundheuer zu verstehen ist, kann aber eine aus dem gesetzlichen Tatbestand sich ergebende notwendige, möglicherweise mit Schwierigkeiten verbundene Beweiserhebung keine Anhaltspunkte bieten.

b) Rechtsirrig ist schließlich die unter Hinweis auf § 38 Abs. 1 Satz 2 letzter Halbsatz SeemG vorgetragene Ansicht der Revision, die durch das Fehlen des III. Offiziers bedingte Mehrarbeit sei bereits durch das dem Kläger gezahlte Mehrarbeitspauschale abgegolten. Nach dieser Vorschrift besteht eine Verpflichtung zur Verteilung der Heuer nur, "soweit die Mehrarbeit nicht bereits durch eine Überstundenvergütung abgegolten wird". Nach dem Sinn dieser Bestimmung soll dann kein Anspruch auf Heuerverteilung bestehen, wenn der durch die verminderte Schiffsbesatzung erhöhte Arbeitsanfall lediglich in einer Mehrarbeit besteht und diese Mehrarbeit bereits durch Überstundenvergütung abgegolten worden ist. Das ergibt sich aus dem Wortlaut des Gesetzes und ebenfalls aus seiner Entstehungsgeschichte. Der Bundesrat forderte die Einfügung dieses Halbsatzes mit der Begründung, daß es nicht gerechtfertigt sei, den Besatzungsmitgliedern für dieselbe Arbeit eine Überstundenvergütung und gleichzeitig Anteile an

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

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

der ersparten Heuer zu gewähren (Bundestagsdrucks. Nr. 2962 der 2. Wahlperiode von 1953, S. 84). Der Ausschuß für Arbeit (Drucks. 3573 als Anl. 2 zur 218. Sitzung des Bundestages vom 28. Juni 1957) schloß sich dem an. Nach seiner Ansicht bestand der Sinn der Einfügung des letzten Halbsatzes in § 38 Abs. 1 Satz 2 SeemG darin, dem Besatzungsmitglied für eine längere Arbeitszeit, die auf Umstände der in § 40 Entw. genannten Art zurückzuführen ist, Mehrarbeitsvergütung und als Abgeltung für eine lediglich stärkere Arbeitsintensität aus solchen Gründen einen Anteil an der ersparten Heuer zu geben. Im Streitfall ist indessen die durch das Fehlen des III. Offiziers bedingte Mehrarbeit nicht durch eine Überstundenvergütung abgegolten. Es ist zwar richtig, daß der Kläger für seine Mehrarbeit eine Pauschalvergütung erhielt, die in seiner Festheuer, die er als I. Offizier bezog, enthalten ist. Durch dieses Pauschale ist aber nur diejenige im üblichen Rahmen anfallende Mehrarbeit abgegolten, die der Kläger auf Grund seines Aufgabebereiches als I. Offizier geleistet hat, die er also auch dann erhalten hätte, wenn die Stelle des III. Offiziers besetzt gewesen wäre. Sie ist nicht für eine Abgeltung der Fälle gedacht, in denen der Kläger unter den Voraussetzungen des § 38 Abs. 1 oder 2 SeemG Aufgaben eines ausfallenden oder von vornherein fehlenden Besatzungsmitgliedes übernimmt. Nimmt der I. Offizier noch zusätzlich die Aufgabe des III. Offiziers wahr, so liegt in der Pauschalabgeltung der Überstunden des I. Offiziers deshalb nicht zugleich die Pauschalabgeltung für die Überstunden des III. Offiziers, die dieser geleistet hätte, wenn er anwesend gewesen wäre. Die Frage, ob eine verstärkte Arbeitsintensität den Anspruch auf Heuerverteilung rechtfertigt, kann danach nur auftauchen, wenn die infolge des Fehlens eines Besatzungsmitgliedes entstehende Mehrarbeit bereits durch eine besondere Überstundenvergütung abgegolten wird. Ist dies - wie vorliegend - nicht der Fall, so ist der Anspruch auf Heuerverteilung bei Vorliegen der tatsächlichen Voraussetzungen des § 38 SeemG regelmäßig gerechtfertigt (vgl. Schelp-Fettback, Komm.z. SeemG, 1961, § 38, Anm. 1,7).



- 10 -

4) Das Landesarbeitsgericht wird bei der erneuten Verhandlung vor der Vornahme eines nach § 10 SeemG zulässigen Günstigkeitsvergleichs im Hinblick auf die Bestimmung des § 19 Abs. 5 des Tarifvertrages für die Deutsche Seeschifffahrt vom 27. Februar 1958 zu prüfen haben, ob dieser Tarifvertrag für allgemein verbindlich erklärt oder die Anwendbarkeit seiner Normen auf das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch Einzelarbeitsvertrag wirksam vereinbart worden ist. Die Parteien unterstellen übereinstimmend die Allgemeinverbindlicherklärung dieses Tarifvertrages, und auch das Landesarbeitsgericht geht ohne nähere Prüfung von dieser Annahme aus; jedoch ist bisher weder ein die Voraussetzung für eine Allgemeinverbindlicherklärung bildender Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung im Bundesanzeiger veröffentlicht worden (§ 5 Abs. 1, § 10 TVG i.V. mit § 4 Abs. 1 der DVO vom 7. Juni 1949) noch eine öffentliche Bekanntmachung der Allgemeinverbindlicherklärung und die erforderliche Eintragung in das bei dem Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung geführte Tarifregister erfolgt (§ 5 Abs. 7, § 6 TVG).

gez. Dr. Boldt

Dr. Stumpf

Dr. Holschemacher

Dr. Eck

Dr. Erich Frey



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

