



Arbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1. A.

A-Straße, A-Stadt

- Antragsteller und Beteiligter zu 1 -

Verfahrensbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, B-Stadt

2. Firma D.
vertreten durch die Geschäftsführer
Dr. Stefan Zoller
D-Straße, A-Stadt

- Beteiligte zu 2 -

hat die 38. Kammer des Arbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Anhörung vom 10. November 2010 durch die Richterin am Arbeitsgericht Nollert-Borasio und die ehrenamtlichen Richter Formann und Puchner

- 2 -

für Recht erkannt:

Dem Antragsgegner wird aufgegeben, dem Antragsteller Einsicht in alle im Jahr 2008 mit Arbeitnehmern, mit Ausnahme der leitenden Angestellten gem. § 5 Abs. 3 BetrVG, abgeschlossenen Zielvereinbarungen zu gewähren.

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten über einen Anspruch des Antragstellers auf Einsichtnahme in die im Jahr 2008 mit Arbeitnehmern abgeschlossenen Zielvereinbarungen.

Der Antragsteller ist der bei der Beteiligten zu 2) bestehende Betriebsrat für den Betrieb in A-Stadt. Mit Spruch einer Einigungsstelle „zur Neuregelung der Vergütungsgrundsätze für Außertarifliche Angestellte vom 5.8.2005“ kam auf Unternehmensebene entsprechend der Anlage 3 zum Einigungsstellenspruch eine ausführliche Regelung mit dem Gesamtbetriebsrat (GBR) zustande, die Zielvereinbarungen als Grundlage für die Ermittlung der Tantieme innerhalb der variablen Vergütung für außertariflichen Mitarbeiter (AT-Mitarbeiter) vorsieht. Gem. Ziff. 4.2 können sich Zielvereinbarungen auf quantitative und/oder qualitative Ziele beziehen wie Geschäftsziele (Z.B. Umsatz, Ertrag, Marktanteile), Prozessziele und Verhaltensziele. Die Regelung enthält Grundsätze zur Formulierung der Ziele, deren Anzahl für jeden AT-Mitarbeiter zwischen 5 und 7 liegen und ein Verhaltensziel enthalten soll. Für das Jahr 2008 wurden entsprechende Zielvereinbarungen geschlossen.

In einem Rechtsstreit über die Frage der Zuständigkeit des GBR hat das BAG am 18.5.2010 (1 ABR 96/08) entschieden, dass der Eineigungsstellenspruch wegen der Zuständigkeit der Einzelbetriebsräte für die AT-Vergütung unwirksam ist.

Der Antragsteller hat mit Email vom 28.9.2009 die Beteiligte zu 2) aufgefordert, ihm Einsicht in die getroffenen Zielvereinbarungen derjenigen Mitarbeiter zu geben, deren Zielerreichungsgrad über 120 % lag. Die Beteiligte zu 2) lehnt dies ab und vertritt die Ansicht, dass die Mitteilung von Durchschnittswerten der Zielerreichungsgrade der einzelnen Mitarbeiter ausreichend sei. Hieran schloss sich ein weiterer Schriftwechsel an, in dessen Verlauf der Antragsteller Einsichtnahme in die Zielvereinbarungen auch mit dem Argument verlangte, dass die Besorgnis einer ungerechtfertigten Benachteiligung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorliege und er ein Recht habe, die Einhaltung der Betriebsvereinbarung zu überwachen.

Mit seinem Antrag vom 9.6.2010 macht der Antragsteller nunmehr gerichtlich einen Anspruch auf Einsichtnahme in die Zielvereinbarungen für das Jahr 2008 geltend. Er vertritt die Ansicht, ihm stehe ein Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Abs. 1 Ziff. 11 BetrVG zu, das einen umfassenden Unterrichtsanspruch begründe. Zudem habe er darüber zu wachen, dass der Arbeitgeber bei einem kollektiven Entgeltsystem die Grundsätze von Recht und Billigkeit, sowie den Gleichbehandlungsgrundsatz und das AGG einhalte.

Der Antragsteller beantragt:

Dem Antragsgegner wird aufgegeben, dem Antragsteller Einsicht in alle im Jahr 2008 mit Arbeitnehmern, mit Ausnahme der leitenden Angestellten gem. § 5 Abs. 3 BetrVG abgeschlossenen Zielvereinbarungen zu gewähren.

Die Beteiligte zu 2) beantragt:

Antragsabweisung.

Die Beteiligte zu 2) bestreitet ein Recht auf Einsichtnahme in die Zielvereinbarungen. Sie vertritt die Ansicht, dass es sich um individuelle Vereinbarungen handelt, die schon aus Gründen des Schutzes der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer nicht preisgegeben werden dürfen. Außerdem sei der Einigungsstellenspruch wegen fehlender Zuständigkeit des GBR von Anfang an unwirksam, so dass es auch keine Grundlage für die Überwachung einer nicht vorhandenen, kollektiven Regelung gebe.

- 4 -

Für den weiteren Sach- und Streitstand wird auf die gewechselten Schriftsätze samt Anlagen und die Sitzungsprotokolle Bezug genommen.

II.

Der zulässige Antrag ist begründet. Der Antragsteller hat einen Anspruch auf Einsichtnahme in die für das Jahr 2008 mit Arbeitnehmern der Beteiligten zu 2) abgeschlossenen Zielvereinbarungen, soweit es sich nicht um leitende Angestellte handelt, für die der Betriebsrat gem. § 5 Abs. 3 BetrVG nicht zuständig ist.

Der Anspruch des Betriebsrats ergibt sich bereits aus § 80 Abs. 2 BetrVG i.V.m. dem Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Ziff. 11 BetrVG hinsichtlich von Zielvereinbarungen, die die Grundlage für die Ermittlung der Tantieme innerhalb der variablen Vergütung für AT-Angestellte darstellen. Der Anspruch des Betriebsrats kann außerdem auf § 80 Abs. 2 BetrVG i.V.m. seinen Aufgaben gem. § 80 I Nr. 1 BetrVG gestützt werden. Hierzu gehört die Überwachung der Einhaltung der Grundsätze für den Abschluss von Zielvereinbarungen gem. Anlage 3 der durch Einigungsstellenspruch zustande gekommenen Betriebsvereinbarung vom 5.8.2005. Im Hinblick auf bestehende Spielräume bei dem Abschluss von Zielvereinbarungen und deren Durchführung bzw. der Festlegung der jeweiligen variablen Vergütung hat der Antragsteller eine Pflicht zur Überwachung einer Einhaltung der Grundsätze aus § 75 I BetrVG und § 106 GewO, ohne dass es auf die Wirksamkeit des Einigungsstellenspruchs ankommt.

Im Einzelnen:

Der Anspruch auf Einsichtnahme in die Zielvereinbarungen ergibt sich aus der Pflicht des Arbeitgebers nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG, den Betriebsrat zur Durchführung seiner gesetzlichen Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Dieser Verpflichtung korrespondiert ein entsprechender Anspruch des Betriebsrats (vgl. BAG 17. 5. 1983 - 1 ABR 21/80 BB 1983, 1984 und seitdem in st. Rspr.). Deshalb ist eine zweistufige Prüfung dahingehend erforderlich, ob überhaupt eine Aufgabe des Betriebsrats gegeben und – wenn dies der Fall ist - ob im Einzelfall die begehrte Einsichtnahme in Unterlagen zur Aufgabenwahrnehmung erforderlich ist (BAG 19.10.1999, 1 ABR 75/98, BB 2000, 1297 und BAG 21.10.2003, 1 ABR 39/02, NZA 2004, 936).

1. Aufgabe des Antragstellers

- 1.1 Vorliegend kommt als Aufgabe des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG zunächst die Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten gem. § 87 Abs. 1 Ziff. 10 und 11 BetrVG in Betracht. Bei der Regelung der Vergütungsgrundsätze der AT-Angestellten geht es um Fragen der betrieblichen Lohngestaltung mit der Folge, dass ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Ziff. 10 BetrVG besteht, das auch bei einem tarifgebundenen Arbeitgeber durch den Eingangshalbsatz des § 87 Abs. 1 BetrVG nicht ausgeschlossen wird (BAG 18.05.2010, 1 ABR 96/08, BB 2010, 2366).
- 1.2 Bei entgeltbezogenen Zielvereinbarungen besteht zudem ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs 1 Ziff. 11 BetrVG. Bei der von der Beteiligten zu 2) auf der Grundlage der Zielvereinbarungen gezahlten Tantieme innerhalb der variablen für AT-Angestellte handelt es sich um ein mit Akkord- und Prämiensätzen vergleichbares leistungsbezogenes Entgelt nach § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG. Darunter ist eine Vergütung zu verstehen, die sich nach dem konkreten und vom Arbeitnehmer selbst beeinflussten, quantifizierbaren Arbeitsergebnis richtet und nach dessen Verhältnis zu einer bestimmten Bezugsleistung berechnet wird. Vom Sinn und Zweck der Regelung geht es darum, dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Festsetzung der einzelnen Sätze des jeweiligen Leistungslohnsystems einzuräumen, um den mit einer Leistungsentlohnung verbundenen Gefahren zu begegnen (BAG 21.10.2003, 1 ABR 39/02, NZA 2004, 936). Die Mitbestimmung des Betriebsrats soll dazu beitragen, dass es nicht zu einer Überforderung des Arbeitnehmers auf der Grundlage übertriebener Anreize kommt und dass der zusätzliche Einsatz sachgerecht bewertet wird. Entscheidend kommt es deshalb auf das Vorliegen einer kontinuierlichen Messung der Arbeitsleistung sowie eines darauf bezogenen Leistungsanreizes und Leistungsdruckes an (BAG 15.5.2001, NZA 2001, 1154).

Die Zielvereinbarungen der Beteiligten zu 2) für das Jahr 2008 beruhen auf dem Einigungsstellenspruch vom 5.8.2005. Sie knüpfen an die individuelle Leistung der AT-Mitarbeiter an und machen hiervon die Höhe der Tantieme abhängig. Bei den vereinbarten Zielen handelt es sich um eine Mischung aus Geschäftszielen (quantitativen Zielen wie Umsatz, Ertrag oder Marktanteilen), Prozesszielen (u.a. Kosten

als quantitatives Ziel und Qualität) und Verhaltenszielen, wobei die „Ziele eindeutig und der Grad der Zielerreichung nachvollziehbar sein“ muss. Außerdem „müssen die gesetzten Ziele vom jeweiligen Mitarbeiter beeinflussbar sein.“

Bei den genannten quantitativen Zielen sind die Voraussetzungen von § 87 I Nr. 11 BetrVG regelmäßig erfüllt, weil die gewünschte Leistung zum Status quo in Beziehung gesetzt wird und die Zielerreichung automatisch zu der vorgesehenen Zusatzvergütung führt (Däubler, Zielvereinbarungen als Mitbestimmungsproblem, NZA 2005, 793). Auch bei qualitativen Zielen trifft dies zu, selbst wenn im Einzelfall ein gewisser Beurteilungsspielraum des Arbeitgebers bestehen bleibt, denn dieser ändert nichts an der Automatik zwischen Leistung und Vergütung, solange die Zusatzvergütung nach festgestellter Zielerreichung nicht im Ermessen des Arbeitgebers liegt (Däubler, a.a.A., NZA 2005, 793). Da die Erreichung aller genannten Ziele nach Ziff. 4.2 der Anlage 3 zum Einigungsstellenspruch vom 5.8.2005 zudem vom jeweiligen Mitarbeiter beeinflussbar sein muss, und damit zugleich Leistungsanreize wie Leistungsdruck entstehen können, liegt mit dem für das Jahr 2008 angewandten Zielvereinbarungssystem ein mit Akkord- und Prämienätzen vergleichbares leistungsbezogenes Entgelt nach § 87 Absatz I Nr. 11 BetrVG vor (s. a. Küttner - Griese, Personalbuch 2010, Zielvereinbarung, Rn 19f; differenzierend: Annuß: Arbeitsrechtliche Aspekte von Zielvereinbarungen in der Praxis, NZA 2007, 290).

- 1.3 Eine Aufgabe des Betriebsrats besteht auch darin, zu überwachen, dass die geltenden Gesetze angewendet und hinsichtlich des für 2008 im Betrieb angewandten Zielvereinbarungssystems nach § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG und § 106 GewO die Grundsätze von Recht und Billigkeit und als deren wichtigste Ausprägung der Gleichbehandlungsgrundsatz beachtet werden. Zu den Aufgaben des Betriebsrats im Sinne von § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG gehören auch die allgemeinen Aufgaben nach dem Katalog des § 80 Abs. 1 BetrVG. Diese Aufgaben sind vom Vorliegen besonderer Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechte unabhängig (BAG 21.10.2003, 1 ABR 39/02, NZA 2004, 936).

- 1.3.1 Diese Aufgabe des Antragstellers besteht unabhängig davon, dass zwischenzeitlich die Unwirksamkeit des Einigungsstellenspruchs vom 5.8.2005 durch rechtskräftiges Urteil festgestellt wurde (BAG 18.5.2010, 1 ABR 96/08, BB 2010, 2366). Das kollektive Zielvereinbarungssystem ist zwar fälschlicherweise aufgrund der Mitwirkung des Gesamtbetriebsrats unter Umgehung der örtlichen Betriebsräte zustande gekommen. In jedem Fall aber wurde es im Jahr 2008 im Betrieb als Vergütungssystem umgesetzt, so dass der Antragsteller die Pflicht hat, die konkret auf dieser Grundlage getroffenen Zielvereinbarungen daraufhin zu überwachen, dass die Grundsätze von Recht und Billigkeit eingehalten wurden. Die Einführung dieses Vergütungssystems unterliegt zudem der Mitbestimmung des Antragstellers gem. § 87 Abs. 1 Ziff. 10 und 11 BetrVG (S. 1.1 und 1.2 der Begründung), die dieser aufgrund des Tätigwerdens des Gesamtbetriebsrats nicht ausüben konnte. Das Recht des Antragstellers, die Umsetzung eines bestehenden, mitbestimmungspflichtigen Vergütungssystems durch die Beteiligte zu 2) zu überwachen ist deshalb unabhängig davon, ob die diesbezügliche Betriebsvereinbarung wirksam war oder ob der Antragsteller ggf. bezogen auf das Jahr 2008 die getroffene Vereinbarung genehmigen kann, bzw. es an einer Ausübung des Mitbestimmungsrechts fehlt.
- 1.3.2 Ein Überwachungsrecht des Betriebsrats hinsichtlich der getroffenen Zielvereinbarungen entfällt nicht deshalb, weil dies auf eine Kontrolle lediglich individueller Abreden ohne kollektiven Charakter hinausläufe. Die Zielvereinbarungen sind keine Einzelabsprachen. Zumindest die quantitativen Geschäftsziele (Umsatz, Ertrag, Marktanteile) sind in ihrer Höhe vor allem betrieblich bedingt. Darin liegt der erforderliche kollektive Bezug der individuell getroffenen Abreden mit der Folge, dass die Beteiligte zu 2) gemäß § 75 Abs. 1 BetrVG an den Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden ist (BAG 21.10.2003, 1 ABR 39/02, NZA 2004, 936; a.A. Rieble/Gistel, BB 2004, 2462).
- 1.3.3 Dem Anspruch des Antragstellers auf Einsichtnahme in die Zielvereinbarungen steht nicht entgegen, dass dieser sich auf das Jahr 2008 bezieht. Weder ist der Beteiligten zu 2) die Gewährung der Einsicht wegen des Zeitablaufs unmöglich geworden, noch ergibt sich aus der Überwachungsaufgabe als solcher eine entsprechende zeitliche Schranke. Dieser Aufgabe ist nicht immanent, dass sie sich

stets nur auf den letzten Anwendungszeitraum der zu überwachenden gesetzlichen Bestimmungen beziehen könnte. Die rückwärtige zeitliche Grenze liegt erst dort, wo der Betriebsrat aus den gewünschten Informationen für sein Handeln keine sachgerechten Folgerungen mehr ziehen könnte (BAG 21.10.2003, 1 ABR 39/02, NZA 2004, 936).

Diese Grenze ist hier nicht überschritten. Für den Betriebsrat ist eine Einsichtnahme in die Zielvereinbarungen sogar deshalb von besonderem Interesse, weil es darum geht, für den unwirksamen Einigungsstellenspruch eine Ersatzregelung zu schaffen.

2. Erforderlichkeit einer Einsichtnahme in die Zielvereinbarungen

Nach § 80 Abs. 2 BetrVG hat der Betriebsrat im Rahmen der ihm zustehenden Aufgaben gem. § 87 Abs. 1 Ziff. 11 und § 80 Abs. 1 Ziff. 1 i.V.m. § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, § 106 GewO das Recht auf Einsichtnahme in die bei der Beteiligten zu 2) mit den Arbeitnehmern, unter Ausnahme der leitenden Angestellten, für das Jahr 2008 getroffenen Zielvereinbarungen.

2.1 § 80 Abs. 2 BetrVG enthält zunächst einen Anspruch auf Auskunft und umfassende Information über konkret getroffene Zielvereinbarungen. Der Anspruch erstreckt sich auf sämtliche Umstände, die für die Berechnung der den einzelnen Arbeitnehmern zustehenden Ansprüche erforderlich sind. Der Betriebsrat kann daher insbesondere auch Unterrichtung über die mit den einzelnen Arbeitnehmern jeweils vereinbarten Tätigkeitsziele verlangen (BAG 21.10.2003, 1 ABR 39/02, NZA 2004, 936).

2.2 Der Betriebsrat hat auch einen Anspruch, die Zielvereinbarungen selbst einzusehen. Hierfür spricht, dass es sich nach der Rechtsprechung des BAG bei dem Anspruch gem. § 80 Abs. 2 BetrVG um einen umfassenden Auskunftsanspruch handelt, so dass im Ergebnis der gesamte Inhalt aller individuellen Zielvereinbarungen mitgeteilt werden muss (BAG 21.10.2003, 1 ABR 39/02, NZA 2004, 936). Dazu gehört deshalb auch das Recht, sich die Unterlagen vorlegen zu lassen, mithin die

entsprechenden Vereinbarungen und Festlegungen einsehen zu können (Küttner - Griese, Personalbuch 2010, Zielvereinbarung, Rn 19; Däubler, a.a.O., NZA 05, 793, (797)).

Im Hinblick auf bestehende Spielräume bei dem Abschluss von Zielvereinbarungen und deren Durchführung bzw. Festlegung der jeweiligen variablen Vergütung geht es zum Einen um die möglichst effektive Ausübung des Mitbestimmungsrechts gem. § 87 Abs. 1 Ziff. 11 BetrVG, da die konkret festgelegte Zielvereinbarung als Selbstverpflichtung ein erhebliches Potential für das Entstehen von Leistungsdruck birgt. Hierfür bilden generell festgelegte Grundsätze, wie sie vorliegend in dem Einigungsstellenspruch vom 5.8.2005 festgehalten waren, nur die Basis. Der eigentliche Anreiz und damit potentiell auch ein Leistungsdruck geht aber von der konkreten Vereinbarung aus. Erst unter Einbeziehung der tatsächlich abgeschlossenen Zielvereinbarungen ist deshalb der Betriebsrat in der Lage, zu beurteilen, ob ein betriebliches System der variablen Vergütung geeignet ist und welche Veränderungen ggf. aus seiner Sicht wünschenswert oder erforderlich sind. Ob auch aus dem Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Abs. 1 Ziff. 10 BetrVG Auskunftsansprüche erwachsen, kann deshalb für die Entscheidung dahinstehen.

Zum Anderen geht es um die Aufgabe des Betriebsrats, die Einhaltung der Grundsätze aus § 75 I BetrVG und § 106 GewO zu überprüfen, mithin insbesondere die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes geht. Gerade diese Notwendigkeit liegt bei der einvernehmlichen Festlegung von Zielen typischerweise vor, weshalb der Betriebsrat die Befugnis hat, von den konkreten Abmachungen Kenntnis zu erhalten (BAG 21.10.2003, 1 ABR 39/02, NZA 2004, 936). Bei Zielvereinbarungen geht es um einen bisweilen höchst komplexen Prozess der Umsetzung und Anwendung auf den Einzelfall, so dass grundsätzlich immer Anlass zu einer inhaltlichen Überprüfung besteht (Däubler, a.a.O., NZA 2005, 793 (797)).

Um diese Aufgaben zu erfüllen muss der Betriebsrat auch die Möglichkeit haben, die konkreten Zielvereinbarungen zu sehen. Die Mitteilung von Durchschnittswerten durch den Arbeitgeber reicht nicht. In diesem Zusammenhang müssen die gleichen Maßstäbe angelegt werden, wie beim Recht des Betriebsrats auf Einsichtnahme in die Gehaltslisten, das sich auf alle Lohnbestandteile bezieht und

sich auf individuell ausgehandelte Vergütungen erstreckt (Erf-Komm-Kania, § 80 BetrVG, Rn 26 m.w.N.). Der Arbeitgeber kann die Auskunft weder unter Hinweis auf eigene Geheimhaltungsinteressen noch unter Berufung auf Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer verweigern. Insoweit genügt die Möglichkeit, die Betriebsratsmitglieder gem. § 79 BetrVG durch ausdrücklichen Hinweis auf die Geheimhaltungsbedürftigkeit der mitgeteilten Umstände zur Geheimhaltung zu verpflichten (BAG 21.10.2003, 1 ABR 39/02, NZA 2004, 936, Annuß, a.a.O, NZA 2007, 290).

- 2.3 Der Anspruch ist unabhängig davon, ob die bestehende Regelung als Betriebsvereinbarung wirksam war oder nicht. Im Rahmen der ihm zustehenden Mitbestimmung gem. § 87 Abs. 1 Ziff. 11 BetrVG muss der Betriebsrat die Möglichkeit haben, eine Regelung im Rahmen eines Systems der variablen, leistungsabhängigen Vergütung daraufhin zu überprüfen, ob die Grundsätze für den Abschluss von konkreten Zielvereinbarungen in der Praxis geeignet sind. Außerdem unterliegen die Zielvereinbarungen eine Überwachungspflicht des Betriebsrats gem. § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG dahingehend, ob im Vergleich der AT-Mitarbeiter untereinander der Grundsatz von Recht und Billigkeit gewahrt wurde.

Die Erforderlichkeit der Überprüfung besteht auch fort, nachdem die Betriebsvereinbarung für unwirksam erklärt wurde. Die Überwachungspflicht des Betriebsrats gem. § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG bezieht sich auch auf vergangene Zeiträume. Zudem hat der Betriebsrat im Hinblick auf die nunmehr erforderliche Neureglung unter Beachtung möglicher Alternativen ein großes Interesse, aus den Erfahrungen der Vergangenheit zu lernen.

Gegen diesen Beschluss hat die Beteiligte zu 2) das Rechtsmittel der Beschwerde entsprechend den nachfolgenden Bestimmungen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Beschluss können die Antragsgegner Beschwerde einlegen.

Die Beschwerde muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat ab Zustellung dieses Beschlusses schriftlich beim

**Landesarbeitsgericht München
Winzererstraße 104
80797 B-Stadt**

eingelegt werden.

Die Beschwerde muss innerhalb von 2 Monaten nach Zustellung dieses Beschlusses schriftlich begründet werden.

Die Beschwerdeschrift und die Beschwerdebegründungsschrift müssen jeweils von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Sie können auch von dem Bevollmächtigten einer Gewerkschaft, eines Arbeitgeberverbandes oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände unterzeichnet werden, wenn sie für ein Mitglied eines solchen Verbandes oder Zusammenschlusses oder für den Verband oder den Zusammenschluss selbst eingelegt wird.

Mitglieder der genannten Verbände können sich auch durch den Bevollmächtigten eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Nollert-Borasio
Richterin am Arbeitsgericht

Das Landesarbeitsgericht bittet, alle Schriftsätze in f ü n f a c h e r Fertigung einzureichen.