

Bundesarbeitsgericht
Fünfter Senat

Urteil vom 22. August 2018
- 5 AZR 551/17 -
ECLI:DE:BAG:2018:220818.U.5AZR551.17.0

I. Arbeitsgericht Berlin

Urteil vom 4. Januar 2017
- 54 Ca 14767/15 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 31. August 2017
- 21 Sa 315/17 -

Entscheidungsstichworte:

Günstigkeitsvergleich - Sachgruppenvergleich

BUNDESGERICHTSHOF



5 AZR 551/17

21 Sa 315/17

Landesarbeitsgericht

Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. August 2018

URTEIL

Radtke, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger, Revisionskläger und Revisionsbeklagter,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte, Revisionsbeklagte und Revisionsklägerin,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. August 2018 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Linck, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Biebl und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Volk sowie den ehrenamtlichen Richter Ilgenfritz-Donné und die ehrenamtliche Richterin Christen für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 31. August 2017 - 21 Sa 315/17 - wird zurückgewiesen.
2. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 31. August 2017 - 21 Sa 315/17 - insoweit aufgehoben, als es der Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 4. Januar 2017 - 54 Ca 14767/15 - teilweise stattgegeben hat.
3. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 4. Januar 2017 - 54 Ca 14767/15 - wird insgesamt zurückgewiesen.
4. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Nachgewährung von Zeitausgleich für den 24. und 31. Dezember der Jahre 2012 bis 2015 sowie die Gewährung von 4,19 Minuten Erholungszeit pro Arbeitsstunde und dabei insbesondere darüber, ob aufgrund des Günstigkeitsprinzips die entsprechenden Regelungen der für die Deutsche Telekom AG (iF DTAG) geltenden Tarifverträge Anwendung finden.

Der Kläger, Mitglied der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), ist seit 1986 bei der Beklagten und ihren Rechtsvorgängerinnen beschäftigt. Im mit der Deutschen Bundespost geschlossenen Arbeitsvertrag vom 1. Februar 1991 heißt es ua.:

„Für das Arbeitsverhältnis gelten die für das in Art. 3 des Einigungsvertrages genannte Gebiet vereinbarten Bestimmungen des Tarifvertrages für die Angestellten/Arbeiter der Deutschen Bundespost Telekom (TVAng. (Ost) bzw. TVArb. (Ost)) und der sonstigen für das genannte Gebiet vereinbarten Tarifverträge der Deutschen Bundespost Telekom in ihrer jeweils geltenden Fassung

als unmittelbar zwischen den Vertragsparteien vereinbart.“

Zum 1. Januar 1995 wurde das Arbeitsverhältnis des Klägers im Zuge der Postreform auf die DTAG übergeleitet. Diese wendete auf das Arbeitsverhältnis die von ihr mit ver.di geschlossenen Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung an. Ab dem 1. Januar 2007 wurde der Kläger als Servicetechniker im Außendienst mit der Aufgabenträgernummer (AtNr.) X3316 eingesetzt. Am 25. Juni 2007 ging sein Arbeitsverhältnis im Wege des Betriebsübergangs auf die Beklagte über, die am selben Tag mit ver.di mehrere Tarifverträge schloss, ua. einen Manteltarifvertrag (MTV DTTS) und einen Tarifvertrag Erholungszeit (TV Erholungszeit DTTS).

3

Im Abschnitt „Regelungen zur Arbeitszeit“ bestimmt § 16 Manteltarifvertrag Deutsche Telekom AG idF vom 1. März 2004 (MTV DTAG) zur Arbeit an Vorfesttagen Folgendes:

4

- „(1) Als Arbeit an Vorfesttagen gilt die am 24. Dezember und am 31. Dezember sowie am Samstag vor Ostersonntag und Pfingstsonntag in der Zeit von 14.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit.
- (2) Am 24. Dezember und am 31. Dezember wird, soweit es die dienstlichen bzw. betrieblichen Verhältnisse zulassen, Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Monatsentgelts gewährt.
- (3) Kann die Arbeitsbefreiung nach Absatz 2 aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, wird dem Arbeitnehmer spätestens bis zum 30. Juni des Folgejahres an einem anderen Arbeitstag ein zusammenhängender Zeitausgleich in Höhe der erbrachten Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Monatsentgelts gewährt.
- (4) Für Arbeitsleistungen am 24. Dezember und am 31. Dezember wird neben dem vorgenannten Zeitausgleich kein Zuschlag für Sonntagsarbeit oder Feiertagsarbeit gewährt. Soweit Mehrarbeit an diesen Tagen entsteht, wird lediglich der Mehrarbeitszuschlag gewährt.

Protokollnotizen

1. Für Arbeitnehmer, für die ein Arbeitszeitkonto nach Tarifvertrag über Arbeitszeitkonten eingerichtet ist, wird der Anspruch nach Absatz 3 im Arbeitszeitkonto gebucht und nach den für das Arbeitszeitkonto geltenden Regelungen

ausgeglichen.

...“

Der von der DTAG mit ver.di geschlossene Tarifvertrag Erholungszeit
idF vom 7. Juni 2006 (TV Erholungszeit DTAG) bestimmt ua.:

5

„§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die Arbeitnehmer, die bei der Deutschen Telekom AG beschäftigt sind und unter den Geltungsbereich des MTV fallen, soweit sie Mitglied der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) sind. Für Arbeitnehmer, die den Bereichen TI als Monteur (AtNr. 33249) und TK als Kundendienst Techniker, Service Monteur und Monteur (AtNr. 37323, 37328 und 37329) zugeordnet sind, finden die §§ 2 und 3 keine Anwendung.

...

§ 2 Erholungszeit

I Allgemeiner Zeitzuschlag

Der Arbeitnehmer erhält eine angemessene Erholungszeit. Sie beträgt für eine Arbeitsstunde 4,19 Minuten.

...

IV Zusammenfassung von Erholungszeiten zu Kurzpausen

- (1) Grundsätzlich sind Erholungszeiten nach den Abschnitten I und II zu 75 v.H. zu Kurzpausen zusammenzufassen und im Dienstplan auszuweisen. Diese Kurzpausen beginnen und enden am Arbeitsplatz. Sie gelten nicht als Arbeitsunterbrechungen im Sinne der bei der Deutschen Telekom AG geltenden Regelungen zur Arbeitsunterbrechung aufgrund einer Tätigkeit an einem Bildschirmgerät.“

Dagegen sind bei der Beklagten nach §§ 16, 20 Abs. 1 (c) MTV DTTS die Vorfesttage 24. und 31. Dezember nicht arbeitsfrei oder zeitausgleichspflichtig, die Beschäftigten erhalten lediglich für die an diesen Tagen ab 12:00 Uhr geleistete Arbeit einen Zuschlag von 50 % und für die ab 18:00 Uhr geleistete Arbeit einen Zuschlag von 100 % je Arbeitsstunde. Der von der Beklagten mit ver.di geschlossene Tarifvertrag Erholungszeit vom 25. Juni 2007 (TV Erholungszeit DTTS) findet nach seinem Geltungsbereich keine Anwen-

6

dung für Arbeitnehmer, die - wie der Kläger - im Bereich „On Site Service“ beschäftigt sind.

In einem Vorprozess hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass für das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit die Tarifverträge, die die Beklagte mit ver.di geschlossen hat, unmittelbar und zwingend gelten. Darüber hinaus finden auf das Arbeitsverhältnis kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung die für die DTAG geltenden Tarifverträge statisch mit dem Tarifstand 25. Juni 2007 Anwendung, soweit sie günstiger sind (*BAG 15. April 2015 - 4 AZR 587/13 - BAGE 151, 221*).

Davon ausgehend hat der Kläger gemeint, die Regelungen in den Tarifwerken der DTAG zur Arbeit an Vorfesttagen sowie diejenigen über eine Erholungszeit seien günstiger als diejenigen, die für die Beklagte gelten. Er hat mit der vorliegenden Klage für den 24. und 31. Dezember der Jahre 2012 bis 2015 die Nachgewährung eines zusammenhängenden Zeitausgleichs, die (künftige) Einräumung einer Erholungszeit von 4,19 Minuten je geleisteter Arbeitsstunde und die Nachgewährung einer entsprechenden Erholungszeit für die Zeit vom 1. Januar 2012 bis zum 31. März 2016 verlangt.

Der Kläger hat zuletzt sinngemäß beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, ihm einen zusammenhängenden Zeitausgleich in Höhe von achtmal 7 Stunden und 36 Minuten unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren;
hilfsweise zu 1.,
2. die Beklagte zu verurteilen, dem Arbeitszeitkonto des Klägers 60 Stunden und 48 Minuten gutzuschreiben,
hilfsweise zu 2.,
3. die Beklagte zu verurteilen, für den Kläger ein Arbeitszeitkonto nach den Regelungen des TV AZK DTAG, Tarifstand 24. Juni 2007, zu führen und diesem Arbeitszeitkonto 60 Stunden und 48 Minuten gutzuschreiben;
4. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger eine Erholungszeit von 4,19 Minuten je voller geleisteter Arbeitsstunde gemäß dem Tarifvertrag Erholungszeit der Deutschen Telekom AG in der Fassung vom

7. Juni 2006 zu gewähren,
hilfsweise zu 4.,
5. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger eine Erholungszeit von 4,19 Minuten je voller geleisteter Arbeitsstunde gemäß dem Tarifvertrag Erholungszeit der Deutschen Telekom AG in der Fassung vom 1. August 1990 zu gewähren;
 6. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger eine Erholungszeit von 28.735,22 Minuten als bezahlte Freistellung nachzugewähren;
hilfsweise zu 6.,
 7. die Beklagte zu verurteilen, dem Arbeitszeitkonto des Klägers die seit 1. Januar 2012 bis einschließlich 31. März 2016 nicht gewährte Erholungszeit iHv. insgesamt 28.735,22 Minuten gutzuschreiben;
hilfsweise zu 7.,
 8. die Beklagte zu verurteilen, für den Kläger ein Arbeitszeitkonto nach den Regelungen des TV AZK DTAG, Tarifstand 24. Juni 2007, zu führen und diesem Arbeitszeitkonto die seit dem 1. Januar 2012 bis einschließlich 31. März 2016 nicht gewährte Erholungszeit iHv. 28.735,22 Minuten gutzuschreiben;
hilfsweise zu 8.,
 9. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger 9.658,10 Euro nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach bestimmter Staffelfung zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, die Regelungen zur Arbeit an Vorfesttagen und zur Erholungszeit seien bei dem vorzunehmenden Günstigkeitsvergleich der Sachgruppe „Arbeitszeit und Arbeitsentgelt“ zuzuordnen. Die tariflichen Regelungen zu dieser Sachgruppe seien bei der DTAG - Tarifstand 25. Juni 2007 - objektiv nicht günstiger als die bei der Beklagten im Streitzeitraum geltenden.

10

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers der Klage zu den Vorfesttagen der Jahre 2014 und 2015 im Hauptantrag stattgegeben und im Übrigen die Berufung zurückge-

11

wiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht für beide Parteien zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Klageanträge weiter, während die Beklagte die vollständige Klageabweisung begehrt.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet, die der Beklagten begründet. 12
Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht der Berufung des Klägers gegen das die Klage abweisende Urteil des Arbeitsgerichts teilweise stattgegeben. Die zulässige Klage ist insgesamt unbegründet.

I. Aufgrund des Vorprozesses der Parteien steht fest, dass auf ihr Arbeitsverhältnis kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung die Bestimmungen der Tarifverträge, die die DTAG mit ver.di geschlossen hat, statisch mit dem Tarifstand 25. Juni 2007 nur Anwendung finden, soweit sie günstiger sind als die kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit für das Arbeitsverhältnis normativ geltenden. Eine Kollision beider Regelwerke ist nach dem Günstigkeitsprinzip des § 4 Abs. 3 TVG zu lösen (*BAG 15. April 2015 - 4 AZR 587/13 - Rn. 27, BAGE 151, 221*). 13

1. Bei der Prüfung der Günstigkeit kommt weder ein punktueller Vergleich von Einzelregelungen noch ein Gesamtvergleich in Betracht. Anzustellen ist vielmehr ein Sachgruppenvergleich, bei dem die durch Auslegung zu ermittelnden Teilkomplexe der unterschiedlichen Regelungen, die in einem inneren Zusammenhang stehen, verglichen werden. Maßgebend sind bei dem anhand eines objektiven Beurteilungsmaßstabs vorzunehmenden Günstigkeitsvergleich die abstrakten Regelungen und nicht das Ergebnis ihrer Anwendung im Einzelfall. Ist objektiv nicht zweifelsfrei feststellbar, dass die vom normativ geltenden Tarifvertrag abweichende Regelung für den Arbeitnehmer günstiger ist - sei es, weil es sich um eine „ambivalente“, sei es, weil es sich um eine „neutrale“ Regelung handelt -, verbleibt es bei der zwingenden Geltung des Tarifvertrags (*BAG 15. April 2015 - 4 AZR 587/13 - Rn. 28 ff., BAGE 151, 221*). 14

2. Die Dauer der Arbeitszeit und das dem Arbeitnehmer als Gegenleistung zustehende Entgelt sind zu einer Sachgruppe zusammenzufassen. Sie stehen als Teile der arbeitsvertraglichen Hauptleistungspflichten in einem engen, inneren sachlichen Zusammenhang, weil die Günstigkeit einer kürzeren oder längeren Arbeitszeit eines Vollzeitarbeitsverhältnisses sich ebenso wenig isoliert beurteilen lässt, wie das Arbeitsentgelt ohne Rücksicht auf die hierfür aufzuwendende Arbeitszeit (*BAG 15. April 2015 - 4 AZR 587/13 - Rn. 35 ff. mwN, BAGE 151, 221*).

II. Nach diesen Grundsätzen hat der Kläger weder Anspruch auf die (Nach-)Gewährung von Zeitausgleich für die Vorfesttage 24. und 31. Dezember der Jahre 2012 bis 2015 nach § 16 MTV DTAG noch Anspruch auf eine Erholungszeit nach dem TV Erholungszeit DTAG. Die Regelung des MTV DTAG zum Zeitausgleich an Vorfesttagen ist ebenso Teil der Sachgruppe „Arbeitszeit und Arbeitsentgelt“ (dazu 1.) wie die Tarifnormen zur Gewährung einer Erholungszeit nach dem TV Erholungszeit DTAG (dazu 2.). Diese statisch anwendbaren Regelungen der Tarifverträge der DTAG betreffend die Arbeitszeit und das Arbeitsentgelt sind im Streitzeitraum nicht günstiger iSd. § 4 Abs. 3 TVG als die bei der Beklagten geltenden tariflichen Regelungen (dazu 3.). Die Klage ist deshalb in den Hauptanträgen zu 1., zu 4. und zu 6. unbegründet.

1. Die Regelungen des § 16 MTV DTAG zur Arbeit an den Vorfesttagen 24. und 31. Dezember bilden entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts keine eigene Sachgruppe, sondern sind der Sachgruppe „Arbeitszeit und Arbeitsentgelt“ zuzuordnen.

a) Abgesehen davon, dass die Tarifvertragsparteien selbst die Bestimmungen zur Arbeit an Vorfesttagen systematisch in den mit „Regelungen zur Arbeitszeit“ überschriebenen Abschnitt II des MTV DTAG aufgenommen haben, steht die Arbeitsbefreiung an den Vorfesttagen 24. und 31. Dezember (§ 16 Abs. 2 MTV DTAG) bzw. deren „Nachgewährung“ bis zum 30. Juni des Folgejahres (§ 16 Abs. 3 MTV DTAG) inhaltlich in einem engen, inneren sachlichen Zusammenhang mit dem Arbeitsentgelt. Sie betrifft das Verhältnis der synallagmatischen Hauptleistungspflichten des § 611 Abs. 1 BGB. Der Sache nach

ist die Arbeitsbefreiung eine „Zeitgratifikation“ (bezahlte Freizeit) aus besonderem Anlass, die an die herausgehobene Bedeutung, die diese Tage in weiten Teilen der Bevölkerung - unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft oder ihres Glaubens - als „Heiliger Abend“ und „Silvester“ haben, anknüpft.

b) Den engen inneren Zusammenhang zum Arbeitsentgelt verdeutlichen auch § 16 Abs. 4 MTV DTAG, der für aus betrieblichen Gründen notwendige Arbeit am 24. und 31. Dezember - wegen der in diesem Falle gemäß § 16 Abs. 3 MTV DTAG nachzugewährenden bezahlten Freizeit - abweichend von § 20 Abs. 1 MTV DTAG Zuschläge für Sonn- oder Feiertagsarbeit entfallen lässt, und die rein „vergütungsrechtliche Lösung“ bei den Vorfesttagen in § 16, § 20 Abs. 1 (c) MTV DTTS. Dort sind Heilig Abend und Silvester nicht arbeitsfrei, die Beschäftigten erhalten indes einen Zuschlag zum Arbeitsentgelt. 19

2. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, die Regelungen zur Gewährung einer Erholungszeit nach dem TV Erholungszeit DTAG - sowohl idF vom 7. Juni 2006 als auch in derjenigen vom 1. August 1990 - seien der Sachgruppe „Arbeitszeit und Arbeitsentgelt“ und nicht - wie der Kläger meint - einer Sachgruppe „bezahlte Freistellung von der Arbeit“ zuzuordnen. 20

Die Erholungszeit steht inhaltlich in einem engen, inneren sachlichen Zusammenhang mit dem Arbeitsentgelt. Sie betrifft das Verhältnis der synallagmatischen Hauptleistungspflichten des § 611 Abs. 1 BGB, indem sie den zeitlichen Umfang der Arbeitspflicht pro Arbeitsstunde bestimmt. Es geht bei der Erholungszeit nicht wie bei den tariflichen Regelungen zu Zeiten ohne Arbeitsleistung (§§ 21 ff. MTV DTAG bzw. §§ 21 ff. MTV DTTS) darum, einen wegen fehlender Arbeitsleistung nach dem Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“ an sich entfallenden Entgeltanspruch aufrechtzuerhalten. Vielmehr verstehen die Tarifvertragsparteien die Erholungszeit als einen „Zeitzuschlag“, der inhaltlich nichts anderes ist als eine bezahlte Pause. Dementsprechend sind die Erholungszeiten zu 75 % zu Kurzpausen zusammenzufassen (§ 2 IV (1) TV Erholungszeit DTAG und § 2 IV (1) TV Erholungszeit DTTS). In ihrer Wirkung ist die Erholungszeit in Bezug auf die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit (§ 11 MTV DTAG) 21

eine Verkürzung der tatsächlich zu leistenden Arbeitszeit bei „vollem Lohnausgleich“.

3. Der im Wege einer wertenden Gesamtbetrachtung vorzunehmende Vergleich der Sachgruppe „Arbeitszeit und Arbeitsentgelt“ in den für die DTAG und den für die Beklagte geltenden Tarifwerken führt dazu, dass die für das Arbeitsverhältnis der Parteien einzelvertraglich weiterhin - statisch - anwendbaren Regelungen der Tarifverträge der DTAG betreffend die Arbeitszeit und das Arbeitsentgelt im Streitzeitraum nicht günstiger iSd. § 4 Abs. 3 TVG sind (*vgl. im Einzelnen BAG 15. April 2015 - 4 AZR 587/13 - Rn. 33 ff., BAGE 151, 221*). Der Kläger hat zwar nach den bei der Beklagten geltenden tariflichen Regelungen länger arbeiten müssen, jedoch lag sein Entgelt nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts im Streitzeitraum in jedem Jahr erheblich über demjenigen, das er nach den Tarifregelungen der DTAG - Stand 24. Juni 2007 - erhalten hätte. Deshalb lassen sich die arbeitsvertraglichen Regelungen im Vergleich zu den tarifvertraglichen nicht als günstiger, sondern lediglich als ambivalent qualifizieren. Das hat zur Folge, dass die statisch auf das Arbeitsverhältnis weiterhin anwendbaren Tarifverträge der DTAG mit Stand vom 24. Juni 2007 die normativ geltenden tariflichen Regelungen im Streitzeitraum nicht zu verdrängen vermochten (*vgl. BAG 15. April 2015 - 4 AZR 587/13 - Rn. 45, aaO*).

III. Die Hilfsanträge sind - wie schon beim Landesarbeitsgericht - nicht zur Entscheidung angefallen.

1. Die Hilfsanträge zu 2. und zu 3. sind bei gebotener, vom Kläger in der Revisionsbegründung geteilter Auslegung nicht für jeden Fall des Unterliegens mit dem Hauptantrag auf Nachgewährung von Zeitausgleich für die streitgegenständlichen Vorfesttage gestellt, sondern nur für den, dass § 16 MTV DTAG nach dem Günstigkeitsprinzip Anwendung findet, das Gericht indes die vom Kläger im Hauptantrag angenommene Rechtsfolge nicht teilt. Dann sollen hilfsweise die nicht durch bezahlte Freistellung ausgeglichenen Stunden dem bei der Beklagten geführten, hilfsweise einem nach den tariflichen Regelungen bei der DTAG zu führendem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.

2. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, der „Hilfsantrag“ zu 5. sei kein solcher, sondern Teil des Hauptantrags zu 4., mit dem der Kläger die Gewährung einer Erholungszeit pro Arbeitsstunde nach dem TV Erholungszeit DTAG begehrt, und zwar nach dessen Fassung vom 7. Juni 2006 oder - sollte er aus dem tariflichen Geltungsbereich herausgefallen sein - jedenfalls nach dessen Fassung vom 1. August 1990. Diese zutreffende Auslegung hat der Kläger in der Revisionsbegründung ausdrücklich gebilligt. 25
3. Auch die Hilfsanträge zu 7., zu 8. und zu 9. sind nicht zur Entscheidung angefallen. Sie betreffen nur die „Modalitäten“ der Nachgewährung in der Vergangenheit nicht gewährter Erholungszeiten und setzen daher voraus, dass das Gericht dem Grunde nach einen Anspruch des Klägers auf Erholungszeiten nach dem TV Erholungszeit DTAG für die Vergangenheit bejaht. Dieses schon vom Landesarbeitsgericht angenommene Verständnis der Hilfsanträge hat der Kläger in der Revisionsbegründung bestätigt. 26
- IV. Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 91, 97 Abs. 1 ZPO. 27

Linck

Volk

Biebl

A. Christen

Ilgenfritz-Donné