

Aktenzeichen: 3 AZR 711/08
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 26. Oktober 2010
- 3 AZR 711/08 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 10. Oktober 2007
- 86 Ca 14498/06 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 26. Februar 2008
- 7 Sa 2293/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Betriebsrente - Entgeltentwicklung - Ausgangsrente

Gesetz:

PersVG Berlin § 71

Leitsätze:

1. Eine Dienstvereinbarung kann die Entwicklung der Betriebsrente rechtswirksam an die Entwicklung des Einkommens der aktiv beschäftigten Arbeitnehmer knüpfen. Dabei dürfen Senkungen des Einkommens der Arbeitnehmer entsprechend einer Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit einbezogen werden.
2. Soweit es die Dienstvereinbarung ermöglicht, das mit der Ausgangsrente definierte Versorgungsniveau zu beeinträchtigen, entspricht sie nicht den nach § 71 PersVG Berlin zu beachtenden Grundsätzen von Recht und Billigkeit, zu denen auch die zwingenden Grundwertungen des Betriebsrentenrechts gehören. Insoweit ist die Regelung unwirksam.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



3 AZR 711/08
7 Sa 2293/07
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. Oktober 2010

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

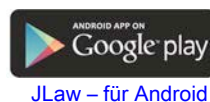
pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. Oktober 2010 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlewing sowie die ehrenamtliche Richterin Knüttel und den ehrenamtlichen Richter Bialojahn für Recht erkannt:



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



Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 26. Februar 2008 - 7 Sa 2293/07 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten des Revisionsverfahrens - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte berechtigt ist, in Anwendung einer Regelung ihrer Versorgungsordnung die betriebliche Altersrente des Klägers zu kürzen, weil aufgrund einer Arbeitszeitverkürzung das Arbeitsentgelt ihrer aktiv beschäftigten Arbeitnehmer gesunken ist.

Der Kläger war für die Beklagte tätig und bezieht von ihr eine Betriebsrente. Die Beklagte ist eine Anstalt des öffentlichen Rechts. Sie betreibt in Berlin öffentlichen Personennahverkehr. Der Kläger arbeitete in seiner aktiven Beschäftigungszeit in einer 39,5-Stundenwoche. Er leistete während des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Dienstvereinbarung über die Gewährung von Ruhegeld an die Arbeitnehmer der Berliner Verkehrs-Betriebe vom 29./30. Dezember 1959 mit späteren Änderungen (*hiernach: RB*), der für ihn maßgeblichen Versorgungsordnung, 35 Jahre lang einen Beitrag für das Ruhegeld, der zuletzt monatlich 41,63 DM betrug.

Nach der RB ermittelt sich die Höhe des - jeweils zum 15. des Monats fälligen - Ruhegeldes aus einem nach der ruhegeldfähigen Dienstzeit zu berechnenden Anteil der in der RB Berechnungseinkommen genannten ruhegeldfähigen Dienstbezüge. Unter Berücksichtigung von Freibeträgen anzurechnen sind bestimmte anderweitige Versorgungsleistungen, insbesondere Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung und der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder. Ein in der Versorgungsordnung genannter Prozentsatz des



Berechnungseinkommens darf durch das Zusammentreffen von Betriebsrente und anrechenbaren Leistungen nicht überschritten werden. Die RB lautet auszugsweise:

„...“

§ 5

Ruhegeldfähige Dienstbezüge (Berechnungseinkommen)

- (1) ...
- (2) Ruhegeldfähige Dienstbezüge der Arbeiter sind:
 1. Der jeweilige Brutto-Arbeitsverdienst der Regelarbeitszeit der höchsten Stufe derjenigen Lohngruppe, der der betreffende Arbeitnehmer nach dem BMT-G II angehört.
 2. ...

§ 30

Erhöhung oder Verminderung des Ruhe-, Witwen-, Waisengeldes oder Krankenruhegeldes

- (1) Das Ruhe-, Witwen-, Waisengeld oder Krankenruhegeld nach diesen Bestimmungen erhöht oder vermindert sich, sobald sich das ruhegeldfähige Einkommen der vergleichbaren im Dienst befindlichen Arbeitnehmer ändert.
- (2) Ist ein vergleichbarer, im Dienst befindlicher Arbeitnehmer nicht mehr vorhanden, erhöht oder vermindert sich das Berechnungseinkommen bei allgemeiner Änderung der Tarifverträge entsprechend.

...“

Die Beklagte wandte für die bei ihr Beschäftigten bis zum 31. August 2005 einheitlich die Bestimmungen des Bundes-Angestellentarifvertrages und des Bundesmanteltarifvertrages für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe an. Am 31. August 2005 vereinbarten der Kommunale Arbeitgeberverband Berlin, dessen Mitglied die Beklagte ist, und ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Landesbezirk Berlin-Brandenburg - einen Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen bei den Nahverkehrsbetrieben im Land Berlin. Gleichzeitig schlossen die Tarifvertragsparteien eine „Anwendungsvereinbarung“. Deren § 6 sah vor, dass ab dem 1. September 2005 die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer der Beklagten von

4



39 Stunden auf 36,5 Stunden herabgesetzt wurde. Das Arbeitsentgelt wurde entsprechend um 6,41 % gesenkt. Die tariflichen Regelungen enthielten zudem Arbeitsplatzschutzvorschriften zu Gunsten der Beschäftigten.

Die Beklagte kürzte das Ruhegeld der Versorgungsempfänger, indem sie das gem. § 5 RB bei der Berechnung der Ruhestandsbezüge heranzuziehende Berechnungseinkommen zum 1. Januar 2006 um 2 %, zum 1. Januar 2007 um weitere 2 % und zum 1. Januar 2008 nochmals um 2,41 % herabsetzte. Das führte im Jahr 2006 zu einer monatlichen Kürzung der Betriebsrente des Klägers von 808,78 Euro brutto (679,64 Euro netto) auf 767,43 Euro brutto (644,58 Euro netto).

Der Kläger hat mit der vorliegenden Klage eine ungekürzte Betriebsrente geltend gemacht. Er hat die Ansicht vertreten, die Kürzungsregelung in § 30 RB sei auf außergewöhnliche Entgeltkürzungen, wie sie hier vorlägen, nicht anwendbar. Die Regelung sei intransparent. Die Kürzung sei auch unangemessen. Für die bei der Beklagten vorgenommene Arbeitszeitverkürzung gebe es keine Gründe. Die von der Beklagten vorgenommene Kürzung der Betriebsrente sei zudem an dem für Eingriffe in Versorgungsanswartschaften entwickelten „Dreistufenmodell“ zu messen, dessen Voraussetzungen nicht erfüllt seien.

Der Kläger hat zuletzt sinngemäß beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, ihm für die Monate Januar bis Juli 2006 monatlich 808,78 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16. des jeweiligen Monats abzüglich monatlich gezahlter 644,58 Euro netto zu zahlen,
2. festzustellen, dass die von der Beklagten mit Wirkung ab dem 1. Januar 2006 vorgenommene Neuberechnung seines Ruhegeldes unwirksam und die Beklagte verpflichtet ist, ihm über den Monat Juli 2006 hinaus Ruhegeld brutto nach den Bestimmungen über die Gewährung von Ruhegeld an die Arbeitnehmer der Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) vom 1. Oktober 1968 in der jeweils geltenden Fassung, berechnet aus einem Berechnungseinkommen von 2.439,86 Euro unter Berücksichtigung



einer anzurechnenden Leistung iHv. 1.264,95 Euro, aber ohne Berücksichtigung der Absenkung der ruhegeldfähigen Einkommen nach dem Tarifvertrag Nahverkehr Berlin (TV-N) um 6,41 %, verteilt auf eine Absenkung ab dem 1. Januar 2006 um 2 %, ab dem 1. Januar 2007 um 2 % und ab dem 1. Januar 2008 um 2,41 % zu zahlen und die anfallenden monatlichen Bruttodifferenzbeträge zu einem monatlich jeweils zu zahlenden Ruhegeld beginnend mit dem Monat August 2006 ab dem jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt mit 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz zu verzinsen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

8

Sie hat die Auffassung vertreten, die Kürzung rechtfertige sich aus § 30 RB. Es sei unerheblich, dass die Entgeltminderung bei den aktiv Beschäftigten mit einer Arbeitszeitverkürzung zusammenhänge. Auch auf die Gründe für die Arbeitszeitverkürzung komme es nicht an.

9

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die dagegen gerichtete Berufung zurückgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger die Klageanträge weiter. Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision.

10

Entscheidungsgründe

Die Revision hat Erfolg. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann die Klage nicht abgewiesen werden. Die Klage ist zulässig. Es bedarf jedoch weiterer Feststellungen zur Begründetheit.

11

I. Gegen die Zulässigkeit der Klage bestehen keine Bedenken. Dies gilt auch für den Feststellungsantrag, der sich allein auf Zahlungszeiträume bezieht, die vom Leistungsantrag nicht erfasst werden. Der Feststellungsantrag ist nach § 256 Abs. 1 ZPO zulässig. Es geht um den feststellungsfähigen Teil

12



eines Rechtsverhältnisses, nämlich die Berechtigung der Beklagten, die Betriebsrente des Klägers entsprechend der Absenkung der ruhegehaltsfähigen Einkommen zu kürzen. Eine Feststellungsklage muss sich nicht auf ein Rechtsverhältnis im Ganzen beziehen, sondern kann auf einzelne daraus entstehende Rechte, Pflichten oder Folgen begrenzt werden. Der Feststellungsantrag führt auch zu einer prozesswirtschaftlich sinnvollen Erledigung der Streitpunkte zwischen den Parteien (vgl. BAG 27. März 2007 - 3 AZR 299/06 - Rn. 20 f., AP BetrAVG § 1 Zusatzversorgungskassen Nr. 68).

II. Aufgrund der bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts kann der Senat nicht entscheiden, ob die Klage begründet ist. Der Rechtsstreit ist deswegen an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen (§ 563 Abs. 1 ZPO). Das Landesarbeitsgericht hat zwar zutreffend erkannt, dass die Beklagte nach § 30 RB grundsätzlich berechtigt ist, die Betriebsrente des Klägers unter Berücksichtigung der infolge der Arbeitszeitverkürzung herabgesetzten Entgelte der aktiv beschäftigten Arbeitnehmer zu kürzen. Es hat jedoch nicht berücksichtigt, dass dies nicht gilt, soweit das mit der Ausgangsrente des Klägers definierte Versorgungsniveau beeinträchtigt würde. Insoweit ist die Regelung in der Dienstvereinbarung unwirksam, da sie nicht den nach § 71 PersVG Berlin zu beachtenden Grundsätzen von Recht und Billigkeit entspricht. Zur Ausgangsrente hat das Landesarbeitsgericht bislang keine tatsächlichen Feststellungen getroffen. 13

1. § 30 RB ermöglicht es der Beklagten grundsätzlich, die Betriebsrente des Klägers unter Berücksichtigung der Entgeltentwicklung der aktiv Beschäftigten zu kürzen. 14

Nach § 30 Abs. 1 RB erhöht oder vermindert sich das Ruhegeld, sobald sich das ruhegeldfähige Einkommen der vergleichbaren im Dienst befindlichen Arbeitnehmer ändert. Absatz 2 der Bestimmung ordnet Entsprechendes an, soweit es keinen vergleichbaren im Dienst befindlichen Arbeitnehmer mehr gibt, sich die Tarifentgelte aber allgemein ändern. Da die Einkommen aller bei der Beklagten tätigen Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der tariflichen Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit herabgesetzt wurden, erfasst die 15



Regelung in § 30 RB auch den Kläger, unabhängig davon, ob man aufgrund der Arbeitszeitverkürzung der aktiv Beschäftigten diese noch als dem Kläger vergleichbare Arbeitnehmer ansieht oder nicht. Die aufgrund der tarifvertraglichen Regelung vorgenommenen Entgeltkürzungen führen deshalb auch zur Kürzung des ruhegeldfähigen Einkommens, also des Berechnungseinkommens, und daran gebunden der Betriebsrente des Klägers. Nach dem Wortlaut der Bestimmung kommt es auf den Grund für die Änderung des Entgelts nicht an. Die Regelung erfasst daher auch Entgeltänderungen, die auf der Änderung der tariflichen Regelarbeitszeit beruhen.

Das entspricht dem Zweck der Regelung. Sie knüpft an die Einkommen der aktiv Beschäftigten an. Die Betriebsrenten sollen sich an deren Verdienstniveau orientieren. Für das Verdienstniveau der aktiv Beschäftigten ist es unerheblich, ob eine Entgeltkürzung mit einer Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit einhergeht oder nicht. Ebenso wenig ist es von Bedeutung, welche wirtschaftlichen Hintergründe zur Herabsetzung des Entgelts geführt haben. Die aktuelle Verdienstsituation der aktiv Beschäftigten ändert sich auch nicht dadurch, dass die Tarifvertragsparteien im Zusammenhang mit der Herabsetzung der regelmäßigen Arbeitszeit und des Arbeitsentgelts einen Arbeitsplatzschutz vereinbart haben. Dieser sichert zwar die Arbeitsplätze der aktiv Beschäftigten. Es handelt sich aber um Arbeitsplätze, die lediglich ein geringeres Verdienstniveau garantieren.

16

2. Die Anknüpfung der Höhe der Betriebsrente an die Einkommensentwicklung der aktiv Beschäftigten entspricht grundsätzlich den von Dienststelle und Personalvertretung nach § 71 PersVG Berlin zu beachtenden Grundsätzen von Recht und Billigkeit. Dies gilt allerdings nur, soweit das mit der bei Eintritt des Versorgungsfalles entstandenen Ausgangsrente definierte Versorgungsniveau unberührt bleibt. Soweit die Dienstvereinbarung eine Beeinträchtigung dieses Versorgungsniveaus ermöglicht, ist die Regelung jedoch in diesem Umfang unwirksam.

17

a) Transparenz- oder Bestimmtheitsgesichtspunkte führen nicht zur Unwirksamkeit der Regelung in § 30 RB. Der Bestimmung lässt sich unzweifel-

18



haft entnehmen, welche Änderungen im Einkommen der aktiv Beschäftigten sich in welcher Weise auf Betriebsrentenansprüche auswirken sollen.

b) Entgegen der Ansicht des Klägers ist § 30 RB nicht an dem für Versorgungsanwartschaften entwickelten dreistufigen Prüfschema (*vgl. dazu BAG 21. April 2009 - 3 AZR 674/07 - Rn. 24 f., AP BetrAVG § 1 Ablösung Nr. 53*) zu messen. Ebenso wenig sind die diesem zugrunde liegenden Kriterien des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit maßgeblich, die bei Eingriffen in laufende Leistungen heranzuziehen sind (*vgl. BAG 13. November 2007 - 3 AZR 455/06 - Rn. 36, BAGE 125, 11*). Die Anwendung von § 30 RB bewirkt keinen Eingriff in erworbene Ansprüche oder Anwartschaften. Vielmehr nimmt die Versorgungsordnung von vornherein für die Berechnung der Höhe der Betriebsrenten die Einkommen der aktiv Beschäftigten in Bezug. Die Rechte der Versorgungsempfänger gehen nicht weiter als die Versorgungszusage, die an die Änderung der Einkommen anknüpft (*vgl. für Verweis auf Beamtenversorgungsrecht: BAG 21. April 2009 - 3 AZR 285/07 - Rn. 38, AP BetrAVG § 1 Beamtenversorgung Nr. 20*).

19

c) Nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit, zu denen die zwingenden Grundwertungen des Betriebsrentenrechts gehören, ist es an sich nicht zu beanstanden, wenn die Versorgungsordnung die Entwicklung der Betriebsrenten an die Einkommensentwicklung der aktiv Beschäftigten knüpft. Die Orientierung der Betriebsrenten an der Entwicklung des Entgeltlevels derjenigen, die in einer der früheren Tätigkeit der Betriebsrentner vergleichbaren oder ähnlichen Weise beim ehemaligen Arbeitgeber und Versorgungsschuldner Arbeitsleistungen erbringen, ist sachgerecht. Betriebsrenten haben Versorgungscharakter. Die Bezugnahme auf die Einkommensentwicklung der aktiv Beschäftigten ist geeignet, das Versorgungsniveau näher festzulegen. Dies gilt jedenfalls dann, wenn das Entgelt tariflich geregelt ist. Tarifliche Regelungen beruhen auf einem Verhandlungsmechanismus, der regelmäßig zu ausgewogenen Ergebnissen führt (*vgl. BAG 21. April 2009 - 3 AZR 285/07 - Rn. 45, AP BetrAVG § 1 Beamtenversorgung Nr. 20*). Es ist Aufgabe der Tarifvertragsparteien, die auch gestaltend tätig werden können (*vgl. BAG*

20



27. Februar 2007 - 3 AZR 734/05 - Rn. 47, BAGE 121, 321), einen angemessenen Ausgleich der unterschiedlichen Interessen zu finden. Es kann deshalb davon ausgegangen werden, dass durch die Übertragung der so bestimmten Entwicklung des Arbeitsentgelts auf die Ansprüche der Betriebsrentner zwingende Grundwertungen des Betriebsrentenrechts nicht berührt werden. Daher kommt es auf die Gründe für eine Änderung des Tarifentgelts nicht an.

d) Mit den zwingenden Grundwertungen des Betriebsrentenrechts ist es jedoch nicht zu vereinbaren, wenn die Versorgungsordnung eine Beeinträchtigung des bei Eintritt des Versorgungsfalles erdienten, mit der Ausgangsrente definierten Versorgungsniveaus ermöglicht. 21

Die betriebliche Altersversorgung hat - auch - Entgeltcharakter. Bei Eintritt des Versorgungsfalles hat der Arbeitnehmer die der Ausgangsrente entsprechende Arbeitsleistung insgesamt erbracht. Die Ausgangsrente unterliegt damit einem besonderen Schutz (vgl. BAG 21. August 2007 - 3 AZR 102/06 - Rn. 41, BAGE 124, 1; 27. Februar 2007 - 3 AZR 734/05 - Rn. 51, BAGE 121, 321). Dem widerspricht es, die Ausgangsrente bereits in der Versorgungsordnung der Möglichkeit einer automatischen Auszehrung zu unterwerfen. Stellt die Versorgungsordnung - wie hier - laufend ein aus verschiedenen Leistungen errechnetes Versorgungsniveau sicher, kommt es insoweit nicht auf die Ausgangsrente allein an, sondern auf das bei Eintritt des Versorgungsfalles entstandene, mit der Regelung der Rente definierte Versorgungsniveau insgesamt und die dafür nach der Versorgungsordnung maßgeblichen Bestimmungsfaktoren. Maßgeblich ist hier das Berechnungseinkommen. 22

Dies entspricht den Wertungen, die in § 16 BetrAVG Ausdruck gefunden haben, wobei in diesem Zusammenhang offenbleiben kann, ob diese Bestimmung im Hinblick auf § 18 BetrAVG auf die hier in Rede stehende Dienstvereinbarung überhaupt anwendbar ist. Die in § 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG festgelegte reallohnbezogene Obergrenze bei der Anpassung von Betriebsrenten zeigt, dass auch der Gesetzgeber einen Gleichklang der Einkommens- 23



entwicklung von Betriebsrentnern und vergleichbaren Arbeitnehmergruppen für angebracht hält. Aus dem Anpassungsmechanismus des § 16 folgt zudem, dass der Gesetzgeber davon ausgeht, eine Betriebsrente werde nach Eintritt des Versorgungsfalles grundsätzlich nur noch steigen. Dies verdeutlicht, dass das von der Versorgungsordnung bestimmte, bei Eintritt des Versorgungsfalles erdiente Versorgungsniveau besonderen Schutz genießt.

e) § 30 RB ist deshalb insoweit unwirksam, als die Regelung eine Kürzung des Berechnungseinkommens ermöglicht, das der Ausgangsrente bei Eintritt des Versorgungsfalles zugrunde gelegt wurde. Im Übrigen ist die Bestimmung auch hinsichtlich der Kürzungsmöglichkeit wirksam. Sie bleibt ohne weiteres sinnvoll und kann als in sich geschlossene Regelung noch weiter angewandt werden (vgl. für Betriebsvereinbarungen: BAG 18. Mai 2010 - 3 AZR 97/08 - Rn. 41, BetrAV 2010, 696; 22. März 2005 - 1 ABR 64/03 - zu B II 2 c ee (4) (b) der Gründe, BAGE 114, 162). Eine andere Beurteilung ist nicht deshalb geboten, weil den Versorgungsempfängern - wie dem Kläger - Beiträge für die Betriebsrente vom Arbeitseinkommen abgezogen wurden. Auch unter diesem Gesichtspunkt sind deren Rechte ausreichend geschützt, wenn die Dienstvereinbarung eine Kürzung des mit der Ausgangsrente definierten Versorgungsniveaus nicht gestattet.

24

3. Der Kläger hat nicht geltend gemacht, die von der Beklagten vorgenommene Kürzung hätte bewirkt, dass ihm auch nicht mehr die gesetzlich in § 16 BetrAVG - die Anwendbarkeit der Regelung unterstellt - vorgesehenen Steigerungen zugutekämen. Dies ist deshalb nicht Streitgegenstand im vorliegenden Verfahren (vgl. BAG 21. April 2009 - 3 AZR 285/07 - Rn. 19, AP BetrAVG § 1 Beamtenversorgung Nr. 20).

25

III. Das Landesarbeitsgericht wird deshalb festzustellen haben, ob infolge der Entgeltkürzung der aktiv Beschäftigten eine Beeinträchtigung des mit der Ausgangsrente definierten Versorgungsniveaus des Klägers eingetreten ist, weil das Berechnungseinkommen unter den der Ausgangsrente zugrunde gelegten Wert gesunken ist. Sollte dies der Fall sein, wäre die Kürzung der Versorgungsleistungen in diesem Umfang unzulässig.

26



IV. Das Landesarbeitsgericht wird auch über die Kosten des Revisionsverfahrens zu entscheiden haben.

27

Gräfl

Zwanziger

Schlewing

A. Knüttel

Bialojahn



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)