

Aktenzeichen: 4 AZR 291/07
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 2. Juli 2008
- 4 AZR 291/07 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 14. September 2006
- 38 Ca 14331/06 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Urteil vom 12. Februar 2007
- 10 Sa 1867/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Eingruppierung einer Krankenschwester/Altenpflegerin - Be-
währungsaufstieg

Gesetze:

Manteltarifvertrag der Pro Seniore Consulting und Conception für
Senioreneinrichtungen AG § 12, Anlage B - Pflegepersonal -; ZPO § 322

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Weitgehend Parallelsache ua. Senat 17. Oktober 2007
- 4 AZR 1005/06 - NZA 2008, 713



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 291/07
10 Sa 1867/06
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
2. Juli 2008

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

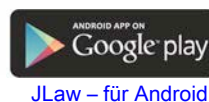
pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 2. Juli 2008 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Wolter und Creutzfeldt sowie den ehrenamtlichen Richter von Dassel und die ehrenamtliche Richterin Dierßen für Recht erkannt:



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



1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 12. Februar 2007 - 10 Sa 1867/06 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Anwendung eines Tarifwerks und sich 1
daraus ergebende Vergütungsansprüche der Klägerin.

Die Klägerin ist 36 Jahre alt. Sie wurde zum 1. April 1997 in das 2
Krankenheim G, das damals in der Trägerschaft der G Krankenhaus G GmbH stand, als „Krankenschwester“ eingestellt. Im Arbeitsvertrag ist eine Eingruppierung in die Vergütungsgruppe Kr. Va vorgesehen. Im Arbeitsvertrag ist weiter bestimmt, das Arbeitsverhältnis der Klägerin regelt „sich in Anlehnung an den Tarifvertrag für Angestellte in Privatkrankenanstalten vom 10. Juli 1989 und nach den diesen Tarifvertrag ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen. Maßgeblich ist hinsichtlich der vorbezeichneten Tarifverträge die für den Arbeitnehmer jeweils gültige Fassung.“ Die Klägerin, die nach ihrem Arbeitsvertrag auch andere nach ihrer Ausbildung und ihren Kenntnissen zumutbare Arbeiten zu übernehmen hat, ist nicht Mitglied einer Gewerkschaft.

Das Krankenhaus G ging mit Wirkung zum 1. August 1998 auf die Be- 3
klagte über.

Am 24. September 2004 unterzeichneten die Pro Seniore Consulting 4
und Conception für Senioreneinrichtungen AG (im Folgenden: Pro Seniore AG) und die Gewerkschaft ver.di verschiedene Tarifverträge, nämlich den Manteltarifvertrag (im Folgenden: MTV) mit den Anlagen A und B, den Tarifvertrag über eine Zuwendung (im Folgenden: ZuwendungsTV) und den Vergütungstarifvertrag Nr. 1 (im Folgenden: VTV Nr. 1). Der betriebliche Geltungsbereich der Tarifverträge wurde in verschiedenen Formulierungen, aber mit einheitlicher



Wirkung auf die in der Anlage A im Einzelnen aufgeführten 21 zum Konzern der Pro Seniore AG gehörenden Seniorenheimbetriebsgesellschaften mit insgesamt ebenfalls aufgeführten 96 „Residenzen“ (Einrichtungen) erstreckt. Dabei ist die Anlage A zum Manteltarifvertrag überschrieben mit „Anlage A zum Manteltarifvertrag vom 24.09.2004 zwischen der Pro Seniore Consulting und Conception für Senioreneinrichtungen AG handelnd für die nachstehend aufgeführten Seniorenheimbetriebsgesellschaften vertreten durch den Vorstand“.

Die Beklagte gehört zu den in der Aufstellung genannten Gesellschaften.

Nach unwidersprochen gebliebener Darstellung der Beklagten sollten mit dem Abschluss der Konzerntarifverträge die Arbeitsbedingungen der von den Konzerngesellschaften bundesweit beschäftigten Arbeitnehmer, deren Arbeitsverträge sehr unterschiedliche Regelungen aufweisen, möglichst vereinheitlicht werden. In der Folge kam es jedoch bundesweit zu zahlreichen Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und den jeweiligen Gesellschaften sowie zwischen dem Konzern und der Gewerkschaft ver.di über die Auslegung und Anwendung der Tarifverträge. Ein Schwerpunkt der Konflikte war dabei die Eingruppierung der Arbeitnehmer in dem im MTV und in dessen Anlage B geregelten Vergütungssystem.

Die Klägerin, die die Auffassung vertritt, das am 24. September 2004 vereinbarte Tarifwerk sei auf Grund arbeitsvertraglicher Bezugnahme auch für ihr Arbeitsverhältnis maßgebend, und der gegenüber dies auch so rechtskräftig entschieden wurde, als sie vor dem Landesarbeitsgericht Berlin eine tarifliche Sonderzahlung beanspruchte, die sich zwar aus dem arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Tarifvertrag, nicht aber aus dem MTV ergab (*LAG Berlin 28. Oktober 2005 - 17 Sa 1466/05 -*), hat mit ihrer Klage geltend gemacht, sie sei seit dem 1. Januar 2005 in Vergütungsgruppe Ap Va der Anlage B des MTV - Pflegepersonal - eingruppiert. Sie habe sich in der Tätigkeit als Altenpflegerin zwei Jahre bewährt. Es komme für ihren Bewährungsaufstieg nicht darauf an, dass diese Zeit nach Inkrafttreten des MTV zurückgelegt worden sei. Ein anderes Verständnis sei gleichheitswidrig. Nähere Darlegungen zu ihrer Tätigkeit als Altenpflegerin erübrigten sich, da dieses Tätigkeitsmerkmal als einziges auf die Tätigkeit der Klägerin zutrefte. Die begehrte Eingruppierung ergebe sich

5

6



auch aus ihrem Arbeitsvertrag, nachdem die dort angesprochene Vergütungsgruppe Kr. Va wörtlich der Vergütungsgruppe Ap Va der Anlage B - Pflegepersonal - des MTV entspreche. Im Übrigen ergebe sich die Pflicht, die Klägerin nach Vergütungsgruppe Va zu vergüten auch aus dem Günstigkeitsprinzip.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

7

1. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin seit dem 1. Januar 2005 Vergütung nach der Vergütungsgruppe Ap Va des Manteltarifvertrags vom 24. September 2004 zu zahlen;
2. für den Fall des Unterliegens nach Antrag zu 1 hilfsweise festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin Vergütung nach der Vergütungsgruppe Ap Va des Manteltarifvertrags vom 24. September 2004 zu zahlen.

Die Beklagte hat ihren Klageabweisungsantrag damit begründet, die Klägerin sei schon deshalb nicht in einer Vergütungsgruppe des Manteltarifvertrags eingruppiert, weil dieser Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin keine Anwendung finde: Er sei arbeitsvertraglich weder - mit - in Bezug genommen noch gelte er nach seinem Wortlaut für die Klägerin als nicht Tarifgebundene. Auch wenn man die Anwendbarkeit des MTV annehmen wollte, fehle ein hinreichender Vortrag der Klägerin zu der von ihr angestrebten Eingruppierung als Altenpflegerin. Zumindest seien frühere Beschäftigungszeiten vor dem vereinbarten Inkrafttreten des MTV nicht als Bewährungszeiten zu berücksichtigen. Die Klägerin könne sich auch weder auf ihren ursprünglichen Arbeitsvertrag noch auf das Günstigkeitsprinzip berufen.

8

Das Arbeitsgericht hat nach dem Hauptantrag erkannt. Das Landesarbeitsgericht hat dieses Urteil auf die Berufung der Beklagten abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit ihrer zugelassenen Revision strebt die Klägerin die Wiederherstellung des Urteils erster Instanz an. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

9



Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist unbegründet. 10

Die Klägerin verfolgt in der Revisionsinstanz nur noch ihren vom 11
Arbeitsgericht zuerkannten ursprünglichen Hauptantrag weiter, mit dem sie die
Feststellung der Vergütungspflicht der Beklagten nach Vergütungsgruppe Ap
Va ab 1. Januar 2005 der Anlage B - Pflegepersonal - begehrt. Den neben dem
Hauptantrag in seiner Zulässigkeit ohnehin sehr zweifelhaften ursprünglichen
Hilfsantrag, in dem die angestrebte Eingruppierung ohne Bezeichnung des
Beginns der Vergütungspflicht wiederholt wurde, hat das Landesarbeitsgericht
ausdrücklich mit abgewiesen, nachdem das Arbeitsgericht ihn nicht beschieden
hatte, weil es dem Hauptantrag gefolgt ist. Diesen Hilfsantrag hat die Klägerin
weder mit der Antragstellung in der Revisionsinstanz erneut zur Entscheidung
gestellt noch sich in der Revisionsbegründung mit den Ausführungen des
Landesarbeitsgerichts hierzu auseinandergesetzt.

Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht darauf erkannt, dass die für die 12
Zeit ab dem 1. Januar 2005 verlangte Eingruppierung in VergGr. Ap Va der
Klägerin schon deshalb nicht zusteht, weil sie die dafür erforderliche Be-
währungszeit bis zur letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz
am 12. Februar 2007 nicht zurückgelegt hat. Die für ihr Eingruppierungs-
begehren weiter herangezogenen rechtlichen Gesichtspunkte, das Günstig-
keitsprinzip und der Gleichbehandlung, können ihre Klageforderung ebenso
wenig stützen wie ihr mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten ab-
geschlossener Arbeitsvertrag.

I. Die Feststellungsklage ist zulässig. Es handelt sich um eine der 13
typischen Eingruppierungsfeststellungsanträge, gegen deren Statthaftigkeit der
Senat in ständiger Rechtsprechung keine Bedenken hat.



- II. Die Klage ist unbegründet, weil die Klägerin unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt verlangen kann, nach VergGr. Ap Va der Anlage B - Pflegepersonal - zum MTV vergütet zu werden. 14
1. Ein solcher Anspruch ergibt sich nicht aus dem MTV und der Anlage B hierzu. 15
- a) Dem Anspruch steht entgegen der zunächst von der Beklagten vertretenen Auffassung allerdings nicht entgegen, dass der MTV im Betrieb der Beklagten noch nicht wirksam geworden wäre. Das Gegenteil ist der Fall. Das am 24. September 2004 vereinbarte Tarifwerk ist im hier interessierenden Zusammenhang seit dem 1. Januar 2005 für die Beklagte voll wirksam. Dies hat das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen. Da die Beklagte ihren irrigen Rechtsstandpunkt in der Revisionserwiderung nicht wieder aufgegriffen hat, sondern von der Wirksamkeit des MTV ausgegangen ist, bedarf es insoweit keiner vertieften Begründung; auf die Ausführungen im Senatsurteil vom 9. April 2008 (- 4 AZR 123/07 - zu II 1 b der Gründe; zur Rolle der Beklagten als Tarifvertragspartei des MTV: Senat 17. Oktober 2007 - 4 AZR 1005/06 - NZA 2008, 713, 715 ff.) wird ergänzend Bezug genommen. 16
- b) Es kann letztlich unentschieden bleiben, ob der MTV auch im Arbeitsverhältnis der Klägerin Anwendung findet, obwohl sie nicht Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft ver.di ist. 17
- Die von den Vorinstanzen im Anschluss an das rechtskräftige Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 28. Oktober 2005 - 17 Sa 1466/05 - vertretene Auffassung, der MTV finde vorliegend mit seinen Anlagen auf Grund der arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel in Nr. 5 des Arbeitsvertrags der Klägerin Anwendung, folgt jedenfalls nicht allein aus der Rechtskraft des angesprochenen Urteils. Nach § 322 Abs. 1 ZPO erwächst nur die Entscheidung über den Anspruch, also über den Streitgegenstand in Rechtskraft. Im Vorprozess ging es um die Frage, ob die Klägerin eine Sonderzuwendung nach dem TAP verlangen kann, den das LAG durch den MTV auch zu Lasten der Klägerin abgelöst sah. Die Geltung des MTV im Arbeitsverhältnis der Klägerin 18



war damit nur eine Vorfrage für die Entscheidung über den dortigen Streitgegenstand. Von hier nicht einschlägigen Ausnahmen abgesehen erwächst die Entscheidung über eine Vorfrage in einem Vorprozess nicht in Rechtskraft für Folgeprozesse zwischen denselben Prozessparteien: Das Zweitgericht ist an die Erkenntnis des Erstgerichts zu dieser Vorfrage auch dann nicht gebunden, wenn sie in seinem Rechtsstreit erneut entscheidungserhebliche Vorfrage ist (*statt aller Zöller/Vollkommer ZPO 26. Aufl. Vor § 322 Rn. 28*).

Es muss nicht abschließend entschieden werden, ob der Auslegung des Landesarbeitsgerichts in seinem Urteil vom 28. Oktober 2005 zu folgen ist, wonach es sich bei der vertraglichen Bezugnahmeklausel um eine sogenannte Tarifwechselklausel handelt. Hierfür könnte immerhin sprechen, dass dort die den benannten Tarifvertrag ersetzenden Tarifverträge in Bezug genommen worden sind, und der MTV und die ihn ergänzenden Tarifverträge nach dem Willen der Beklagten und der Gewerkschaft ver.di, die an die Stelle der Gewerkschaft ÖTV getreten ist, die den TAP abgeschlossen hat, die bislang geltende Tarifordnung ersetzen sollen.

c) Die Klägerin kann die begehrte Eingruppierung in jedem Fall nicht auf den MTV und die Anlage B hierzu stützen, weil sie die tarifvertraglichen Voraussetzungen für die begehrte Eingruppierung nicht erfüllt. Dies hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei erkannt.

aa) Die von der Klägerin in Anspruch genommenen Vorschriften des MTV lauten:

„§ 12

Eingruppierung

1. Die Eingruppierung der Arbeitnehmer richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung (Anlage B). Der Arbeitnehmer erhält Vergütung nach der Vergütungsgruppe, in die er eingruppiert ist.
2. Der Arbeitnehmer ist in die Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.



Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen.

Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z.B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen.

Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Unterabsatz 2 Satz 1 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung.

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Unterabsatz 2 oder 3 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses.

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Arbeitnehmers bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.“

Die in § 12 Ziff. 1 Satz 1 MTV in Bezug genommene Anlage B lautet auszugsweise wie folgt:

22

„Anlage B zum Manteltarifvertrag vom 24.09.2004

Pflegepersonal

Vergütungsgruppe Ap IV

1. Altenpflegerinnen mit entsprechender Tätigkeit.

Vergütungsgruppe Ap V

1. Altenpflegerinnen mit entsprechender Tätigkeit nach zweijähriger Bewährung in Ap IV FG 1.

Vergütungsgruppe Ap Va

3. Altenpflegerinnen der Vergütungsgruppe V Fallgruppe 1 nach vierjähriger Bewährung in dieser



Fallgruppe, frühestens jedoch nach sechsjähriger Berufstätigkeit nach Erlangung der staatlichen Erlaubnis.“

bb) Das Landesarbeitsgericht ist rechtsfehlerfrei davon ausgegangen, dass die Klägerin in keinem Fall in der VergGr. Ap Va eingruppiert ist, die die Klägerin allein für sich geltend macht, offenbar weil ihre von der Beklagten weiter gezahlte Vergütung über dem liegt, was sie nach VergGr. Ap IV oder Ap V verlangen könnte. Die Klägerin hat jedenfalls nicht die für eine Eingruppierung in VergGr. Ap Va erforderliche Bewährungszeit zurückgelegt. Ein Bewährungsaufstieg in die begehrte Vergütungsgruppe wurde erst mit Inkrafttreten der vergütungsrechtlichen Bestimmungen des MTV (vgl. § 27 Ziff. 2 MTV) ermöglicht; die erforderlichen Bewährungszeiten konnten damit auch erst seit diesem Zeitpunkt, dem 1. Januar 2005, berücksichtigt werden. Die Anrechnung von Tätigkeitszeiten, die vor Inkrafttreten des MTV liegen, auf die in der Vergütungsordnung bei einzelnen Tätigkeitsmerkmalen genannten Zeiten der „Bewährung in dieser Fallgruppe“ oder „ in Vergütungsgruppe Ap V Fallgruppe 1“ ist nicht möglich. Dies hat der Senat in seinem Urteil vom 17. Oktober 2007 (- 4 AZR 1005/06 - NZA 2008, 713, 716 ff.) für eine in allen wesentlichen Punkten vergleichbare Fallkonstellation, bei der es ebenfalls um die Anwendung der Anlage B - Pflegepersonal - des MTV ging, im Einzelnen begründet. Das Vorbringen der Klägerin gibt keine Veranlassung zu einer Ergänzung dieser Begründung, auf die Bezug genommen wird.

23

cc) Angesichts dessen hat das Landesarbeitsgericht auch zu Recht nicht entschieden, ob die Klägerin überhaupt ausreichend für die Erfüllung der aufeinander aufbauenden Tätigkeitsmerkmale der VergGr. Ap IV FG 1, Ap V FG 1 und Ap Va FG 3 für Altenpflegerinnen vorgetragen hat, nachdem die Beklagte behauptet hatte, die Klägerin werde in ihrem Krankenhaus als Krankenschwester tätig und dies so auch im ursprünglichen Arbeitsvertrag vorgesehen ist. Es spricht einiges dafür, dass jedenfalls die Auffassung der Klägerin, die Darlegung sei entbehrlich, weil „die Tätigkeit als Altenpflegerin als einzige in der Anlage B des MTV auf die Klägerin sachlich zutrifft“ nicht ohne weiteres überzeugt. Andererseits erscheint es nicht völlig ausgeschlossen, dass

24



die Klägerin auch dann, wenn sie überwiegend als Krankenschwester im Altenkrankenheim der Beklagten eingesetzt werden sollte, als Altenpflegerin eingruppiert ist. Angesichts des vielfach von der Beklagten vorgetragenen Interesses, durch den MTV und die ergänzenden Tarifverträge eine umfassende neue Ordnung für die Einrichtungen der Pro-Seniore-Gruppe zu schaffen, könnte man von einer planwidrigen Tariflücke ausgehen, was die Vergütung von Krankenschwestern angeht, die in ihrem unmittelbaren Beruf tätig sind. Eine solche Lücke könnte man ausnahmsweise unter Rückgriff auf die Tätigkeitsmerkmale für Altenpflegerinnen zu schließen haben, nachdem die Tarifvertragsparteien in der Anlage B - Pflegepersonal - Begriffsbestimmungen Nr. 2 festgelegt haben, dass Krankenschwestern, die Tätigkeiten als Altenpflegerinnen ausüben, als Altenpflegerinnen eingruppiert werden. Man könnte daraus auf eine von den Tarifvertragsparteien gewollte Gleichbewertung von Krankenschwestern und Altenpflegerinnen schließen. Hierauf kommt es aber für die Entscheidung des Rechtsstreits nicht an. Die Klägerin hat aus den genannten Gründen selbst dann, wenn sie wie eine Altenpflegerin eingruppiert ist, die Voraussetzungen für die von ihr angestrebte Eingruppierung in VergGr. Ap Va der Anlage B - Pflegepersonal - zum MTV nicht erfüllt.

2. Die weiter von der Klägerin angezogenen rechtlichen Gesichtspunkte, auf die sie die angestrebte Eingruppierung stützen will, gehen von vornherein fehl. 25

a) Ein vertraglicher Anspruch auf Eingruppierung in VergGr. Ap Va der Anlage B - Pflegepersonal - zum MTV, weil sie vorher entsprechend der arbeitsvertraglichen Verweisung auf den Tarifvertrag für Angestellte in Privatkankeenanstalten in VergGr. Kr. Va des BAT eingruppiert war, ist fernliegend. Es handelt sich beim MTV und seinen Anlagen um eine neue eigenständige Vergütungsordnung, die an die Stelle des in den einzelnen Arbeitsverhältnissen im Pro-Seniore-Konzern zuvor geltenden Vertrags- und Tarifrechts treten sollte, und nicht um eine bloße Fortschreibung eines bestimmten in einzelnen Arbeitsverhältnissen zuvor maßgeblichen Tarifrechts. Dies gilt unabhängig davon, dass die Tarifvertragsparteien des MTV bei dessen Neukonzipierung in vielen Punkten, auch in Teilen der Vergütungsregelungen, Formulierungen und 26



Wertungen des BAT aufgegriffen und übernommen haben (vgl. auch Senat 17. Oktober 2007 - 4 AZR 1005/06 - NZA 2008, 713, 717). Ein ursprünglich vertraglich begründeter Anspruch auf Vergütung nach VergGr. Kr. Va TAP/BAT setzt sich deshalb auch nicht als Anspruch auf Vergütung nach VergGr. Ap Va MTV fort. Ein trotz des Inhalts der arbeitsvertraglichen Verweisklausel etwa noch bestehender eigenständiger Vergütungsanspruch nach TAP/BAT ist nicht Gegenstand des Rechtsstreits.

b) Der Hinweis der nicht gewerkschaftlich organisierten Klägerin auf das 27
Günstigkeitsprinzip verkennt, dass für sie immer nur ein vertraglicher Vergütungsanspruch in Frage kommt, tarifliche Regelungen für sie immer nur auf einzelvertraglicher Grundlage Anwendung finden. Zwischen mehreren möglicherweise in Betracht kommenden vertraglichen Ansprüchen gilt aber nicht das Günstigkeitsprinzip, sondern das Ablösungsprinzip, die Zeitkollisionsregel. Danach löst das zuletzt Vereinbarte vorherige Vereinbarungen zum gleichen Gegenstand ab.

III. Die Klägerin hat die Kosten ihrer erfolglosen Revision nach § 97 Abs. 1 28
ZPO zu tragen.

Bepler

Der Richter am Bundes-
arbeitsgericht Dr.
Wolter ist wegen Ein-
tritts in den Ruhestand
an der Unterschrifts-
leistung gehindert.

Creutzfeldt

Bepler

von Dassel

Dierßen



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

