

Für das Nachschlagewerk! Nein
Für die Fachpresse! Nein
Für die Amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: Manteltarifvertrag für das Bordpersonal der Deutschen
Lufthansa AG und der Condor Flugdienst GmbH;
TVG § 1 Tarifverträge: Lufthansa

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 4 AZR 550/77

Urteil des BAG vom 7. Februar 1979 LAG Frankfurt am Main



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



4 AZR 550/77

4 Sa 371/76 Frankfurt/Main

Verkündet am
7. Februar 1979

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen
pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 7. Februar 1979 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Jobs und Dr. Röhsler sowie die ehrenamtliche Richterin Bahr und den ehrenamtlichen Richter Brocksiepe für Recht erkannt:

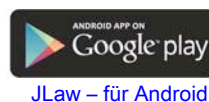
Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 2. Februar 1977 - 4 Sa 371/76 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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 absolvierte vom 1. April 1964 bis zum 31. März 1967 an einer Fachhochschule ein Studium der Elektrotechnik. Am 3. Dezember 1966 bewarb er sich bei der Beklagten um die Einstellung als Nachwuchs-Flugingenieur (NFI). Mit Schreiben vom 16. Dezember 1966 bestätigte die Beklagte die unverbindliche Vormerkung der Bewerbung und bot dem Kläger eine Lehrtätigkeit auf dem Fachgebiet Elektrotechnik an ihrer Technischen Schule in H an.

Nach einer persönlichen Vorstellung beim Leiter der Ingenieur-Schulabteilung am 21. Dezember 1966 stellte die Beklagte den Kläger mit schriftlichem Arbeitsvertrag vom 6. Februar 1967 zum 1. April 1967 als Lehrer für das Fach Elektrotechnik ein. In dieser Position war der Kläger bis einschließlich Juli 1969 tätig.

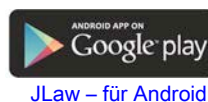
Am 1. Februar 1967 beschloß der Vorstand der Beklagten die Durchführung des 17. bis 19. NFI-Lehrgangs ab Juli 1967. Mit Schreiben vom 22. August 1968 bat der Kläger unter Hinweis auf die bei seiner persönlichen Vorstellung im Dezember 1966 gegebene Zusage um Aufnahme in den ab 20. Oktober 1968 vorgesehenen 20. NFI-Lehrgang. Da die Beklagte ihn hierfür im Hinblick auf seine erforderliche Mitarbeit bei der Ausarbeitung von Schulungsunterlagen für das Flugzeugmuster B 747 nicht freigeben wollte, erklärte sich der Kläger mit der Zurückstellung seiner Ausbildung bis zu dem ab 1. August 1969 beginnenden 22. NFI-Lehrgang bereit. Nachdem er diesen erfolgreich beendet hatte, wurde er gemäß Arbeitsvertrages vom 27. August 1970 ab 1. Oktober 1970 als II. Flugingenieur beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung die jeweils gültigen Tarifverträge für das Bordpersonal Anwendung. Ab 1. Mai 1971 wird der Kläger nach der ersten Stufe der Gehaltstabelle für I. Flugingenieure bezahlt.

Der Kläger begehrt mit seiner am 27. August 1975 eingereichten Klage die Anrechnung der Zeit seiner Lehrtätigkeit von 28 Monaten bei seiner Einstufung in die Gehaltstabelle für I. Flugingenieure und bei der Berechnung der von der Beschäftigungszeit abhängigen Kündigungsfrist.

- 3 -



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



- 3 -

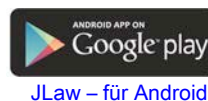
Der Kläger hat vorgetragen, bei dem Vorstellungsgespräch am 21. Dezember 1966 sei ihm erklärt worden, daß in absehbarer Zeit keine Ausbildungslehrgänge für Nachwuchs-Flugingenieure stattfänden und er nur dann eine Chance habe, Nachwuchsflugingenieur zu werden, wenn er sich zunächst für eine Lehrtätigkeit anstellen lasse. Gleichzeitig sei ihm die Aufnahme in den nächstmöglichen NFI-Lehrgang zugesagt worden. Es sei ihm aber verschwiegen worden, daß die Durchführung des 17. - 19. NFI-Lehrgangs bereits beschlossen war. Bei Kenntnis hiervon hätte er sich für den 17. NFI-Lehrgang beworben und somit bereits 28 Monate früher die Stellung eines II. Flugingenieurs erreichen können. Spätestens ab 1. Juli 1970 wäre er dann in die zweite Stufe der Gehaltstabelle für I. Flugingenieure aufgerückt.

Der Kläger ist daher der Auffassung, daß ihm die geltend gemachten Ansprüche zustehen, obwohl weder das im Bereich der Beklagten geltende Tarifrecht noch die Arbeitsanweisung vom 1. Januar 1975 über die Berechnung von Vordienstzeiten im L Konzern eine Anrechnung von Bodendienstzeiten bei der Einstufung des Fliegenden Personals und der Berechnung der Kündigungsfrist vorsehe. Die insoweit vorliegende Lücke im Tarifwerk müsse aber im Sinne einer Anrechnung der Vordienstzeiten ausgefüllt werden. Eine solche Anrechnung finde auch in anderen Fällen statt (z.B. gemäß § 4 Abs. 3 Tarifvertrag Navigatoren vom 1. Oktober 1972, § 3 Abs. 5 Tarifvertrag Seniorität Bordpersonal, § 27 Abs. 4 d, § 32 Abs. 5 a MTV Nr. 8 Angestellte, Arbeitsanweisung vom 1. Januar 1975). Die Nichtanrechnung von Bodendienstzeiten beim Wechsel zum Cockpit-Personal sei eine durch nichts zu rechtfertigende Diskriminierung. Die Anrechnung sei daher durch den Gleichbehandlungsgrundsatz geboten. Dies gelte insbesondere deshalb, weil seine Lehrtätigkeit mit seiner späteren Tätigkeit als Flugingenieur in einem engen sachlichen Zusammenhang gestanden habe. Bei einer Anrechnung der Zeit seiner Lehrtätigkeit auf die Einstufung in die Gehaltstabelle ergebe sich eine um zwei Stufen höhere Vergütung, die er für die Zeit ab 1. Januar 1973 zunächst bis zum 31. August 1975 und zuletzt bis zum 31. Mai 1976 unter Berücksichtigung des 13. Monatsgehaltes auf nunmehr insgesamt 14.199,-- DM bezifferte.

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

Der Kläger hat daher beantragt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger für die Zeit vom 1. Januar 1973 bis zum 31. Mai 1976 14.199,-- DM nebst 4 % Zinsen aus DM 11.211,-- seit dem 1. September 1975 und 4 % Zinsen aus dem Restbetrag seit dem 25. Mai 1976 zu zahlen;
2. Es wird festgestellt, daß die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger für die Zeit vom 1. September 1975 an während seiner Beschäftigung als I. Flugingenieur mit Steigerungsdatum 1. 5. eines jeden Jahres in der achten Beschäftigungsstufe zu bezahlen und ihm für die Berechnung der Kündigungsfrist 28 Monate für die Zeit ab 1. 10. 1970 an zusätzlich zuzurechnen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, daß eine Anrechnung der Bodendienstzeiten des Klägers auf seine Tätigkeit als Flugingenieur nicht in Betracht komme. Beim Vorstellungsgespräch sei dem Kläger die Teilnahme am nächsten NFI-Lehrgang nicht zugesichert worden. Bodendienstzeiten seien bei der Einstufung in die Gehaltstabellen des Fliegenden Personals auch niemals berücksichtigt worden. Die einschlägigen Tarifverträge würden eine Anrechnung der Bodendienstzeiten auf die Tätigkeit des Bordpersonals auch ausschließen. Im übrigen richteten sich die Dienstaltersstufen in der Vergütungstabelle nicht nach der Betriebszugehörigkeit als solcher, sondern allein nach den Zeiten der Zugehörigkeit zu einer Beschäftigungsgruppe. Die Anrechnung der Bodendienstzeit auf die Beschäftigungszeit bei der Berechnung der Kündigungsfrist sei in § 22 des Manteltarifvertrages für das Bordpersonal nicht vorgesehen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers wurde vom Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger den Zahlungsanspruch unter Ermäßigung auf 11.211,-- DM und den Feststellungsantrag ohne den Zusatz "hinsichtlich der Berechnung der Kündigungsfrist" weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

- 5 -



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



Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

Der Kläger hat seine Klage in der Revisionsinstanz auf die Zahlung von 11.211,-- DM für die Zeit vom 1. Januar 1973 bis zum 31. August 1975 und auf das Feststellungsbegehren beschränkt, daß die Beklagte verpflichtet sein soll, ihm ab 1. September 1975 während seiner Beschäftigung als I. Flugingenieur mit Steigerungsdatum 1. Mai eines jeden Jahres in der 8. Beschäftigungsstufe zu bezahlen. Die weitergehenden Zahlungsansprüche und das Feststellungsbegehren über die Länge einer eventuellen Kündigungsfrist hat der Kläger fallengelassen. Damit sind alle Bedenken gegen die Zulässigkeit der Klage wegen fehlenden Feststellungsinteresses ausgeräumt. Der Kläger hat für den jetzt noch im Streit befindlichen Feststellungsanspruch im Sinne des § 256 Abs. 1 ZPO ein rechtliches Interesse an der begehrten Feststellung. Bei der Beklagten handelt es sich zwar nicht um eine Körperschaft oder Anstalt des öffentlichen Rechts, bei der ohne weiteres angenommen werden kann, daß sie einem auch nicht zur Zwangsvollstreckung geeigneten Feststellungsurteil nachkommen wird. Wegen des staatlich zumindest mit fixierten bzw. mit garantierten Status der D L AG kann aber auch bei der Beklagten angenommen werden (vgl. BAG AP Nr. 17 zu § 611 BGB Bergbau), daß der Streit der Parteien über die tarifliche Mindestvergütung des Klägers durch ein diesbezügliches Feststellungsurteil auch für die Zukunft bereinigt wird.

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß dem Kläger die geltend gemachten Ansprüche weder aufgrund eines zum Schadenersatz verpflichtenden Verhaltens der Beklagten, noch aufgrund der einschlägigen Tarifverträge oder der ab 1. Januar 1975 praktizierten Arbeitsanweisung zustünden. Wegen der spezifischen Sonderbedingungen der Tätigkeit im Flugdienst seien die Ansprüche auch nicht unter dem rechtlichen Gesichtspunkt der Gleichbehandlung begründet. Der Kläger sei mit seiner Einstellung für eine Lehrtätigkeit einverstanden gewesen und habe sich um eine Aufnahme in den 17., 18. oder 19. NFI-Lehrgang nicht bemüht. Auf eine Teilnahme



- 6 -

am 20. und 21. NFI-Lehrgang habe er auf Bitten der Beklagten verzichtet. An dem ab 1. August 1969 beginnenden 22. NFI-Lehrgang habe er teilgenommen, so daß er nach erfolgreichem Abschluß dieses Lehrganges am 10. Oktober 1970 die Tätigkeit als II. Flugingenieur aufnehmen konnte. Unter diesen Umständen habe die Beklagte ihre Zusage, den Kläger zu gegebener Zeit zum Nachwuchs-Flugingenieur auszubilden, gehalten, so daß Schadenersatzansprüche nicht begründet seien.

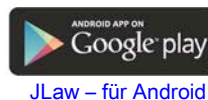
Das ist jedenfalls im Ergebnis zutreffend. Der Kläger hat weder einen tarifvertraglichen noch einen arbeitsvertraglichen bzw. aus dem Gesichtspunkt des Gleichbehandlungsgrundsatzes abzuleitenden Anspruch auf eine höhere Vergütung.

Soweit die Revision im Hinblick auf die knappe Begründung des angefochtenen Urteils in erster Linie geltend macht, daß das Urteil des Landesarbeitsgerichts i.S. des § 551 Ziff. 7 ZPO nicht mit Gründen versehen sei, ist diese Rüge nicht begründet. Denn § 551 Ziff. 7 ZPO erfaßt nur Fälle, in denen Gründe entweder völlig fehlen oder so inhaltslos, unvollständig und lückenhaft sind, daß die Erwägungen des Gerichts überhaupt nicht erkennbar sind (BAG 7, 36 [39] = AP Nr. 17 zu § 3 KSchG; BAG AP Nr. 1 zu § 242 BGB Herausgabepflicht; BAG AP Nr. 9 zu § 551 ZPO; vgl. auch BGHZ 39, 333 [337 ff.]; Stein-Jonas-Grunsky, 19. Aufl., § 551 ZPO Anm. II 7). Entsprechendes kann gelten, wenn das Berufungsurteil nur auf die erstinstanzlichen Entscheidungsgründe Bezug nimmt oder diese nur wörtlich wiederholt, so daß es an einer eigenen ausreichenden Begründung des Berufungsurteils i.S. von § 313 Abs. 1 Ziff. 4 ZPO (a.F.) bzw. § 313 Abs. 1 Ziff. 6 ZPO (n.F.) fehlt (BAG AP Nr. 1 zu § 72 ArbGG 1953 Beschwerdewert-Revision; BAG AP Nr. 1 zu § 313 ZPO). Dagegen genügen i.S. von § 551 Ziff. 7 ZPO bereits oberflächliche, falsche oder unzulängliche Gründe (Baumbach-Lauterbach, 36. Aufl., § 551 ZPO Anm. 8 A unter Bezugnahme auf RGZ 109, 203 [204]). Demgegenüber hat sich das Landesarbeitsgericht mit dem vom Kläger geltend gemachten Anspruch hinreichend unter Berücksichtigung des neuen Vorbringens in der Berufungsinstanz unter dem Gesichtspunkt des Schadenersatzes auseinandergesetzt. Einwendungen werden von der Revision insoweit auch gar nicht erhoben;

- 7 -



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



- 7 -

sie rügt vielmehr nur, daß es zur Frage der Gleichbehandlung lediglich maßgebliche Sätze des arbeitsgerichtlichen Urteils wiederholt habe. Damit ist der Revision zwar einerseits zuzugeben, daß diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sehr knapp gehalten sind, andererseits ist ihr aber entgegenzuhalten, daß der Kläger selbst keine relevanten neuen Tatsachen oder rechtliche Gesichtspunkte vorgetragen hat, mit denen sich das Landesarbeitsgericht zusätzlich hätte auseinandersetzen müssen. Das Landesarbeitsgericht konnte es unter diesen Umständen dabei bewenden lassen, lediglich die entscheidungserheblichen Kriterien herauszuheben. Dies hat es mit der Feststellung, daß weder das Tarifrecht noch die Arbeitsanweisung eine Anrechnung von Beschäftigungszeiten im Bodendienst auf den Borddienst vorsehen und ferner wegen der Unterschiede dieser Tätigkeiten auch eine Gleichbehandlung bei der Dienstzeitberechnung nicht in Betracht kommt im Hinblick auf § 313 Abs. 1 Ziff. 4 (bzw. Ziff. 6) ZPO ausreichend getan.

Nach dem Arbeitsvertrag des Klägers vom 27. August 1970 finden auf das Arbeitsverhältnis die einschlägigen Tarifverträge für das Bordpersonal Anwendung. Die tarifliche Mindestvergütung des Klägers bestimmt sich somit nach § 6 MTV Nr. 1 Bordpersonal vom 1. April 1973, gültig ab 1. Januar 1973, und dem Vergütungstarifvertrag Nr. 10 Bordpersonal vom 1. Mai 1973, gültig ab 1. Januar 1973.

Aus diesen tarifvertraglichen Bestimmungen, die durch die nachfolgenden Tarifverträge nicht geändert worden sind (vgl. MTV Nr. 2 Bordpersonal vom 3. Juni 1977 und die Vergütungstarifverträge für das Bordpersonal Nr. 11 vom 16. März 1974, Nr. 12 vom 27. März 1975, Nr. 13 vom 23. April 1976 und Nr. 14 vom 18. April 1977), ergibt sich für die Berechnung der Gehaltsstufen, daß mit der Aufnahme in die Beschäftigungsgruppe jeweils ein Anspruch auf Vergütung nach Stufe 1 besteht. Ein Anspruch auf Anrechnung seiner Lehrtätigkeit als Bodendienstzeit für die Berechnung der Vergütung als Flugingenieur ist nicht vorgesehen. Vielmehr steigt lediglich mit der Vollendung eines jeden Be-

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



- 8 -

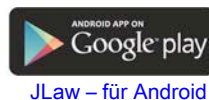
schäftigungsjahres in der jeweiligen Beschäftigungsgruppe die Vergütung um eine Stufe bis zur Erreichung der Endstufe in dieser Beschäftigungsgruppe, höchstens jedoch bis zu der für das jeweilige Flugzeugmuster festgelegten Endstufe. Dabei hängt die Gehaltsstufe vom Flugzeugmuster und von der Anzahl der Beschäftigungsjahre in der jeweiligen Beschäftigungsgruppe (hier Beschäftigungsgruppe für Flugingenieure), nicht aber von der allgemeinen Betriebszugehörigkeit ab. Es gibt im Gegensatz zu Bodendienstzeiten auch keine "Anrechnung" von Borddienstzeiten verschiedener Beschäftigungsgruppen. Außerhalb der Beschäftigungsgruppe verbrachte Beschäftigungszeiten werden auf die Vergütungsstufen der jeweiligen Beschäftigungsgruppe danach nicht angerechnet. Nach dieser tarifvertraglichen Regelung ist aber damit - und davon geht letztlich auch der Kläger aus - beim Übergang vom Boden- zum Bordpersonal die Anrechnung der Bodendienstzeiten auf die Borddienstzeit für die Gehaltsberechnung ausgeschlossen. Auf den sachlichen inneren Zusammenhang der früheren mit der jetzigen Tätigkeit kommt es nicht an.

An diesem Ergebnis vermag entgegen der Auffassung des Klägers auch der Umstand nichts zu ändern, daß die Tarifvertragsparteien in den vom Kläger angeführten Tarifverträgen in anderen Bereichen der D L die Anrechnung bestimmter anderweit verbrachter Dienstzeiten vorsehen. Im Wege der "Lückenausfüllung" hier ebenso zu verfahren, ist nicht angängig. Eine Lücke im Tarifvertrag kann von den Gerichten nämlich nur dann ausgefüllt werden, wenn es sich um eine sog. echte Tariflücke handelt, d.h. wenn die Tarifvertragsparteien zwar einen Tatbestand abschließend regeln wollten, dies aber nicht vollständig gelungen ist. Eine ergänzende Lückenausfüllung ist jedoch immer dann ausgeschlossen, wenn es sich - wie vorliegend - um eine sog. tarifpolitische Lücke handelt, bei der die Tarifvertragsparteien eine Regelung unterlassen haben, weil den Tarifunterworfenen aus einem bestimmten Tatbestand kein Anspruch eingeräumt werden sollte. Die Festlegung der Kriterien, von denen die tarifliche Mindestvergütung abhängig sein soll, unterliegt allein der Entscheidung der Tarifvertragsparteien. Wenn diese im Gegensatz zu anderen tarifvertraglichen Regelungen im Bereich der D L keine Regelung über die Anrechnung von

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Bodendienstzeiten auf die Borddienstzeiten treffen und damit deutlich zu erkennen geben, eine solche Anrechnung solle nicht erfolgen, so ist diese Entscheidung der Tarifvertragsparteien von den Gerichten für Arbeitssachen hinzunehmen und kann nicht im Wege der "Lückenausfüllung" aus Billigkeitserwägungen abgeändert werden. Denn in den Bereich der autonomen Rechtssetzungsbefugnis der Tarifvertragsparteien können und dürfen die Gerichte grundsätzlich nicht korrigierend eingreifen (BAG AP Nr. 123 zu § 1 TVG Auslegung; BAG AP Nr. 11 zu § 565 ZPO; BAG AP Nr. 3 zu § 9 TVG; BAG AP Nr. 5 zu § 1 TVG Form; BAG AP Nr. 17 zu § 611 BGB Bergbau; Wiedemann-Stumpf, aaO, § 1 TVG Anm. 417).

Der vom Kläger geltend gemachte Anspruch auf höhere Vergütung ist aber auch arbeitsvertraglich nicht begründet und ergibt sich insbesondere auch nicht aus dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung. Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes könnte nämlich nur dann vorliegen, wenn der Arbeitgeber die in einer vergleichbaren Lage befindlichen Arbeitnehmer ohne sachlichen Grund unterschiedlich behandelt (BAG AP Nr. 34 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). Diese Voraussetzungen sind im vorliegenden Fall nicht gegeben. Der Kläger hat nichts dafür vorgetragen, woraus sich ergeben könnte, daß ihm die Beklagte im Gegensatz zu anderen Arbeitnehmern die Anrechnung der Bodendienstzeit bei der Bezahlung nach Gehaltsstufen aus sachfremden Erwägungen verwehrt habe. Der Kläger räumt im Gegenteil selbst ein, daß die mit dem Gesamtbetriebsrat abgesprochenen, von der Beklagten aber einseitig erlassenen Arbeitsanweisungen beim Übergang vom Boden- zum Borddienst eine Anrechnung der Bodendienstzeiten auf die Borddienstzeit nicht vorsieht und bislang eine solche Anrechnung weder aufgrund dieser Anweisung noch aus sonstigen Gründen vorgenommen worden ist. Ein den arbeitsvertraglichen Gleichbehandlungsgrundsatz verletzender Fall unterschiedlicher Behandlung vergleichbarer Arbeitnehmer liegt damit nicht vor. Der Kläger kann vor allem daraus, daß umgekehrt beim Übergang vom Borddienst zum Bodendienst eine Anrechnung vorgesehen ist, keine Ansprüche herleiten. Auch wenn damit die Gruppe der Wechsler vom Bodendienst zum Borddienst gegenüber anderen Laufbahn-



Der vom Kläger geltend gemachte Anspruch rechtfertigt sich schließlich auch nicht aus dem Gesichtspunkt des Schadenersatzes. Das hat das Landesarbeitsgericht in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise festgestellt und wird von der Revision selbst nicht angegriffen. Damit sind die Tatsachenfeststellungen des Berufungsgerichts über das Verhalten der Parteien bei der Einstellung, dem Abschluß des Arbeitsvertrages und darüber, daß der Kläger sich selbst nicht um die Aufnahme in den 17., 18. oder 19. NFI-Lehrgang bemüht, auf die Teilnahme am 20. und 21. Lehrgang aber verzichtet hat, für das Revisionsgericht bindend. Wenn das Landesarbeitsgericht dann annimmt, der Kläger sei letztlich damit einverstanden gewesen, bis zur Aufnahme in den 22. NFI-Lehrgang seine Lehrtätigkeit fortzusetzen, verstößt das weder gegen Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze noch sind bei dieser Auslegung wesentliche Umstände außer acht gelassen. Die Revision war daher mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO als unbegründet zurückzuweisen.



Available on the
App Store
JLaw – für iOS