

Aktenzeichen: 4 AZR 622/78

LAG Hamburg Urteil des BAG vom 13. August 1980

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: TV Ang Bundespost § 2; ZPO §§ 139, 278, 286, 322

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 622/78

3 Sa 127/77 Hamburg

Verkündet am

13. August 1980

gez. Haust,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. August 1980 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, den Richter Dr. Röhsler und die Richterin Michels-Holl sowie die ehrenamtlichen Richter Schmidt und Brocksiepe für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 17. März 1978 - 3 Sa 127/77 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

Tatbestand:

Die Beklagten sind als Teilzeitangestellte mit einer Wochenarbeitszeit von 18 Stunden bei der Klägerin im Fernmeldeamt 1 in H beschäftigt. Sie arbeiten jeweils sechs Stunden an drei Tagen in der Woche. In den schriftlichen Arbeitsverträgen haben die Parteien die Anwendung des Tarifvertrages für die Angestellten der Deutschen Bundespost (TV Ang) in der jeweils geltenden Fassung vereinbart.

Bis Ende April 1975 waren in den sechs Stunden zwei bezahlte Arbeitsunterbrechungen von jeweils 30 Minuten enthalten. Diese Regelung änderte die Klägerin mit Verfügung vom 30. April 1975 dahin ab, daß sie den Beklagten innerhalb



- 3 -

der unveränderten 6-Stunden-Schicht nurmehr eine bezahlte Unterbrechung von 30 Minuten und eine solche von 15 Minuten gewährte. Gegen diese Neuregelung erstritt der Arbeitnehmer R ein obsiegendes Urteil (ArbG Hamburg vom 22. September 1975 - 12 Ca 200/75 - und LAG Hamburg vom 15. Dezember 1976 - 4 Sa 161/75 -). Danach wurde die Klägerin verpflichtet, dem Arbeitnehmer R auch weiterhin während einer Schicht von 6 Stunden zwei bezahlte Pausen von je einer halben Stunde zu gewähren. Die von der Klägerin gegen das zweitinstanzliche Urteil eingelegte Divergenzrevision wurde vom Bundesarbeitsgericht mit Beschluß vom 18. Mai 1977 (4 AZR 152/77) als unzulässig verworfen.

Unter Bezugnahme auf diesen Rechtsstreit R gegen Deutsche Bundespost verlangten die Beklagten mit Schreiben vom 15. März 1977 von der Klägerin die sofortige Wiedereinführung der alten Pausenregelung und die Bezahlung von je 139,5 in der Zeit vom Mai 1975 bis März 1977 geleisteten Überstunden. Die Klägerin kam diesem Wunsch der Beklagten nicht nach und erhob am 7. Juni 1977 die vorliegende Klage.

Die Klägerin, die angesichts der Forderungen der Beklagten die negative Feststellungsklage für geboten und zulässig ansieht, ist der Auffassung, daß die Beklagten keinen Anspruch auf Gewährung von zwei Pausen von jeweils 30 Minuten während einer 6-Stunden-Schicht haben. Denn hierbei handele es sich nicht um Pausen im arbeitsrechtlichen Sinne, sondern um zusammengefaßte Erholungszeiten, die für die Arbeitnehmer, die ihre Arbeit wie etwa in Fernmeldeämtern kurzfristig nicht beliebig unterbrechen können, bundeseinheitlich vom Fernmeldetechnischen Zentralamt im Auftrag des Bundespostministeriums festgelegt seien. Derzeit betrage der Erholungszeitanteil 6,975 (= erhöht auf 7) Minuten je Arbeitsstunde. Im Fernmeldeamt 1 H sei diese Erholungszeitenregelung großzügig gehandhabt worden und den Arbeitnehmern ohne Genehmigung der Oberpostdirektion oder des Bundespostministeriums anstelle von $6 \times 7 = 42$ Minuten pro Schicht eine Gesamt-

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

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

erholungszeit von 60 (2 x 30) Minuten gewährt worden. Daraus könnten die Beklagten jedoch nichts für sich herleiten. Die bisherige Erholungszeitenregelung stelle keine Betriebsübung dar und sei auch nicht zum Inhalt der Arbeitsverträge geworden. Dagegen spreche schon, daß die schriftlichen Einzelarbeitsverträge, die die Vermutung der Vollständigkeit für sich haben, ausdrücklich 18 und nicht 15 Wochenstunden vorsehen, Außerdem schließe das Schriftformerfordernis gemäß § 2 TV Ang, das sowohl Haupt- als auch Nebenabreden betreffe, von vornherein jede Form der Betriebsübung aus. Nur so könne auch der Umfang der jeweiligen arbeitsvertraglichen Pflichten konkretisiert und die Einheitlichkeit und die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer gewährleistet werden. Selbst wenn bis zum 30. April 1975 eine entsprechende Betriebsübung bestanden haben sollte, könnten sich die Beklagten nicht mehr darauf berufen, nachdem die neue Regelung seit nunmehr rund zwei Jahren praktiziert werde. Auf den Rechtsstreit R könnten sich die Beklagten nicht berufen, da er nur die seinerzeitigen Parteien betreffe. Die Verkürzung der Erholungszeit unterliege auch nicht dem Mitbestimmungsrecht der Personalvertretung.

Die Klägerin hat beantragt festzustellen, daß die Klägerin

1. nicht verpflichtet ist, den Beklagten zu 1) bis 16) eine Erholungszeit von 2 x je 30 Minuten innerhalb einer 6-Stunden-Schicht zu gewähren,
2. nicht verpflichtet ist, den Beklagten zu 1) bis 16) seit Mai 1975 für die um jeweils 15 Minuten verkürzte Erholungszeit Vergütung oder Überstundenvergütung zu bezahlen.

Die Beklagten haben beantragt, die Klage abzuweisen und erwidert, daß die bis zum 30. April 1975 praktizierte Pausenregelung bereits seit 20 Jahren bestanden habe. Bei Diensteintritt sei von der Klägerin jeweils darauf hingewiesen worden, daß die pro Dienstschicht gewährten Pausen Arbeitszeit seien und auch als solche bezahlt würden. Aus der langjährigen Praxis,

- 5 -



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



dem Inhalt der Einstellungsgespräche sowie den Dienstplänen hätten sie jedenfalls den Schluß ziehen können, daß auch in Zukunft so verfahren werde. Daß das Fernmeldeamt 1 bei der Gewährung von Pausen den vom Fernmeldetechnischen Zentralamt errechneten Zeitanteil überschritten habe, sei ihnen nicht bekannt gewesen. Die ohne vorherige Ankündigung eingeführte Neuregelung sei von ihnen auch nicht akzeptiert worden. Eine erhebliche Anzahl der Beschäftigten habe schriftlich die sofortige Wiedereinführung der bisherigen Pausenregelung verlangt. Lediglich aus prozeßökonomischen Gründen habe nur der Angestellte R eine entsprechende Feststellungsklage erhoben. Während der gesamten Dauer dieses Verfahrens seien ihre Vorgesetzten immer wieder auf ihre Ansprüche und ihr Verlangen nach Wiedereinführung der alten Pausenregelung hingewiesen worden. In Gesprächen mit dem Beklagten zu 12) sei ihnen von Vertretern der Klägerin auch zugesichert worden, daß alle Teilzeitkräfte ihre alten Pausen wieder bekämen, wenn der Angestellte R in allen Instanzen obsiege. An diese Zusage müsse sich die Klägerin halten. Der Klägerin könne es nicht zum Vorteil gereichen, daß im Interesse der Wahrung des Arbeitsfriedens zunächst zwei Jahre auf der Basis der neuen Pausenregelung weiter gearbeitet worden sei. Die betriebliche Übung sei dadurch nicht beseitigt worden. Das Schriftformerfordernis des § 2 Abs. 2 TV Ang stehe nicht entgegen, da es sich bei der Pausenregelung nicht um eine Nebenabrede handele. Auch komme es auf die Billigung der geübten Praxis durch die Oberpostdirektion oder das Bundespostministerium nicht an, da das Fernmeldeamt 1 die Personalhoheit hinsichtlich der Angehörigen der handvermittelten Dienste habe und dementsprechend wirksame Pausenvereinbarungen selbst treffen könne. Die neue Pausenregelung könne schließlich auch wegen Verstoßes gegen das Mitbestimmungsrecht des Personalrates (§ 75 Abs. 3 BPersVG) keinen Bestand haben.

Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Ziff. 1) durch Teilurteil abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter. Die Beklagten beantragen Zurückweisung der Revision.

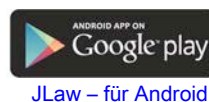


Entscheidungsgründe:

Die nach § 72 Abs. 1 Satz 4 ArbGG a.F., § 121 Abs. 3 ArbGG n.F. zulässige Revision ist begründet; sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

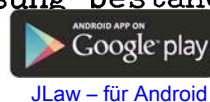
Das Landesarbeitsgericht geht ohne weiteres, aber zutreffend von der Zulässigkeit des Feststellungsantrages Ziff. 1, über den das Arbeitsgericht durch Teilurteil entschieden hat, gemäß § 256 Abs. 1 ZPO aus. Es hat ausgeführt, daß das Feststellungsbegehren der Klägerin aber deswegen nicht begründet sei, weil sich die Klägerin mit den Beklagten dahingehend geeinigt habe, das Ergebnis des Musterprozesses R gegen Deutsche Bundespost für alle Teilzeitkräfte zu übernehmen, falls der Kläger R in allen Instanzen erfolgreich sein sollte. Da der Kläger R im Vorprozeß aber in allen Instanzen erfolgreich war, sei daher die Klägerin verpflichtet, das Prozeßergebnis aus diesem Rechtsstreit auch auf die Beklagten zu übertragen. Auf die Frage, ob die Erholungspausenregelung eine schriftformbedürftige Nebenabrede im Sinne des § 2 Abs. 2 TV Ang darstelle oder nicht und ob ein auf eine einzelvertragliche Abrede oder eine betriebliche Übung gestützter arbeitsvertraglicher Anspruch auf eine ungekürzte und bezahlte Erholungspause von zweimal 30 Minuten pro 6-Stunden-Schicht bestehe, komme es demnach nicht an.

Im Wege einer sogenannten Musterprozeßvereinbarung können Parteien vorsehen, daß das Ergebnis eines mit einem Dritten oder zwischen Dritten geführten Rechtsstreits auch für sie maßgebend, die materielle Rechtskraft dieses Prozesses (§ 322 Abs. 1 ZPO) schuldrechtlich sich also gleichsam auch auf ihr Rechtsverhältnis erstrecken soll (zur Problematik einer solchen Musterprozeßvereinbarung vgl. BAG AP Nr. 4 zu § 33 BAT mit Anm. von Birk; BAG AP Nr. 13 zu § 315 BGB mit Anm. von Vollkommer; Kempf, Zur Problematik des Musterprozesses, ZP 1960, Band 73 S. 342 ff.; Stein-Jonas-Schönke-Pohle, ZPO, 19. Aufl., § 307 Anm. III 2 und § 322 Anm. VI 2; Haug, Die Problematik des Musterprozesses unter Einbeziehung von Ergebnissen der Rechtstatsachenforschung, Dissertation Freiburg im Breisgau, 1973; Arens, Das Problem



des Musterprozesses, Jahrbuch für Rechtssoziologie und Rechtstheorie 1976, Heft 4, S. 344 ff.). Auch vorliegend erscheint es denkbar, daß die Parteien eine solche Musterprozeßvereinbarung mit dem von den Beklagten erstmals in der Berufungsinstanz behaupteten und vom Landesarbeitsgericht auch angenommenen Inhalt, nämlich Übernahme des Ergebnisses aus dem Rechtsstreit R ./.. Deutsche Bundespost auf alle Teilzeitbeschäftigte, abgeschlossen haben. Die tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, an die der Senat mangels durchgreifender Verfahrensrügen gemäß § 561 Abs. 2 ZPO gebunden ist, schließen diese Möglichkeit jedenfalls nicht gänzlich aus.

Jedoch kann das angefochtene Urteil schon deswegen keinen Bestand haben, weil die Klägerin zur Frage des Vorliegens einer sogenannten Musterprozeßvereinbarung keine Gelegenheit zur Äußerung erhalten hat und die insoweit von der Revision zulässig erhobene Verfahrensrüge nach § 278 Abs. 2 ZPO -ergänzt durch die Rüge nach § 139 ZPO - **begründet ist.** Im Interesse der Wahrung des rechtlichen Gehörs und zur Vermeidung von Überraschungsentscheidungen ist das Gericht nach § 278 Abs. 3 ZPO verpflichtet, eine Partei auf einen rechtlichen Gesichtspunkt, den sie erkennbar übersehen oder für unerheblich gehalten hat, hinzuweisen und Gelegenheit zur Äußerung zu geben, anderenfalls die Entscheidung nicht hierauf gestützt werden darf (Baumbach-Lauterbach-Albers-Hartmann, ZPO, 38. Aufl., § 278 Anm. 5 C und D; Thomas-Putzo, ZPO, 10. Aufl., § 278 Anm. 3 b und c; Zöllner, ZPO, 12. Aufl., § 278 Anm. III). Einen solchen Hinweis hat das Landesarbeitsgericht unterlassen; es hat die Klägerin nicht auf den bislang nicht erörterten und nunmehr als entscheidungserheblich angesehenen Gesichtspunkt hingewiesen, daß möglicherweise auch von dem Vorliegen einer sogenannten Musterprozeßvereinbarung ausgegangen werden kann. Aufgrund der gesamten Umstände und des bisherigen Prozeßverlaufs konnte die Klägerin auch nicht ohne weiteres erkennen und davon ausgehen, daß es auf diesen rechtlichen Gesichtspunkt entscheidend ankommt, zumal sie im übrigen im Sinne des § 138 Abs. 3 ZPO die tatsächlichen Voraussetzungen für eine derartige Musterprozeßvereinbarung auch als hinreichend deutlich bestritten betrachten konnte. Insoweit hat für die Klägerin auch keine zwingende Veranlassung bestanden, von sich aus



zu diesem erstmaligen Vorbringen der Beklagten mit
Schriftsatz vom 20. Februar 1978 Stellung zu nehmen.
Bedingt durch den unterbliebenen gerichtlichen Hinweis
hat es somit die Klägerin - wie sie nunmehr in der Revision
vorträgt - unterlassen, das Vorbringen der Beklagten aus-
drücklich zu bestreiten und unter Berufung auf das Zeugnis
des Fernmeldeoberamtsrates Ha auszuführen,
daß weder der Zeuge selbst noch andere Bedienstete der
Oberpostdirektion H Erklärungen des Inhalts abge-
geben haben, daß das Ergebnis aus dem Prozeß R
gegen Deutsche Bundespost auch für die Beklagten verbindlich
sein soll. Es ist demnach nicht auszuschließen, daß dann,
wenn nach § 278 Abs. 3 ZPO verfahren worden wäre, der Prozeß
einen anderen Ausgang genommen hätte. Dieser Verfahrensmangel
führt somit gemäß §§ 550, 278 Abs. 3 ZPO zur Aufhebung des
angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache zur
anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeits-
gericht (Baumbach-Lauterbach-Albers-Hartmann, ZPO, 38. Aufl.,
§ 278 Anm. 6; Thomas-Putzo, ZPO, 10. Aufl., § 278 Anm. 3 f;
Zöllner, ZPO, 12. Aufl., § 278 Anm. III 3).

Das Landesarbeitsgericht wird daher den Parteien hin-
reichend Gelegenheit zur Stellungnahme geben und sodann
erneut prüfen müssen, ob tatsächlich zwischen den Parteien
eine Musterprozeßvereinbarung des Inhalts abgeschlossen worden
ist, daß das Ergebnis aus dem Rechtsstreit R
gegen Deutsche Bundespost auch für die Beklagten gelten soll.
Dazu werden allerdings ggf. nach Durchführung von Beweis-
aufnahmen weitere Feststellungen erforderlich sein. Die bis-
herigen tatsächlichen Feststellungen reichen jedenfalls nicht
aus, das Vorliegen einer solchen Vereinbarung als gegeben zu er-
achten. Das Landesarbeitsgericht wird dabei vor allem beachten
müssen, daß eine solche Musterprozeßvereinbarung, die wie jede
andere Vereinbarung durch Angebot und Annahme zustande kommt
(§§ 145 ff. BGB), auch von den hierzu vertretungsberechtigten
und bevollmächtigten Personen (§ 164 BGB) abgeschlossen worden
sein muß. Feststellungen hierüber fehlen. Die Revision weist
in diesem Zusammenhang zu Recht darauf hin, daß Gespräche oder
Äußerungen mit den verschiedenen Vorgesetzten der Beklagten,
die weder dem Namen noch der Dienststellung nach bekannt sind,



noch keine Verbindlichkeit erzeugen und die Vertretungsverhältnisse nicht erkennen lassen. Es ist tatsächlich unklar und nicht ersichtlich, wer auf Seiten der Klägerin vertretungsberechtigt ist (oder als solcher zu gelten hat, vgl. BAG AP Nr. 34 und 42 zu §§ 22, 23 BAT) und für die Klägerin handelnd die betr. Vereinbarung abgeschlossen haben soll. Unklar sind die Vertretungsverhältnisse aber auch auf Seiten der Beklagten. Denn der Beklagte zu 12) ist erst im Laufe des vorliegenden Prozesses bevollmächtigt worden. Da die Musterprozeßvereinbarung, wenn überhaupt, im Verlauf des Verfahrens R gegen Deutsche Bundespost abgeschlossen worden sein muß, also vor Anhängigkeit dieses Rechtsstreits, können somit die die Musterprozeßvereinbarung betreffenden Erklärungen des Beklagten zu 12) durch die Prozeßvollmacht nicht gedeckt sein. Das Landesarbeitsgericht wird daher auch diese Fragen noch aufzuklären haben.

Entgegen der Auffassung der Revision wäre eine solche Musterprozeßvereinbarung allerdings nicht schon wegen Nichteinhaltung der Schriftform gemäß § 2 Abs. 2 TV Ang unwirksam. Die Musterprozeßvereinbarung, die zum Ziele hat, den Beklagten die Erholungspausen von zweimal 30 Minuten während der Arbeitszeit zu gewähren und zu bezahlen, wenn R seinen Prozeß gewinnt, betrifft nämlich unmittelbar die Arbeitspflicht der Beklagten. Denn bei den Erholungspausen handelt es sich nicht um sogenannte Ruhepausen im Sinne von § 12 AZO, sondern um Arbeitsunterbrechungen, die im Interesse der Arbeitnehmer eingelegt werden und auf die Arbeitszeit anzurechnen und zu bezahlen sind (vgl. zur begrifflichen Unterscheidung Röhler, AR-Blattei, "Pausen- und Ruhezeiten I" unter B I und III mit weiteren Nachweisen) und demgemäß auch nicht dem Mitbestimmungsrecht des Personalrates unterliegen (vgl. Dietz-Richardi, BPersVG, 2. Aufl., § 75 Anm. 226 ff.). Weder bei der Erholungspausenregelung noch bei der Musterprozeßvereinbarung handelt es sich demnach um Nebenabreden, die unter § 2 Abs. 2 TV Ang fallen.

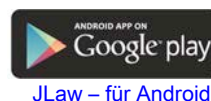
Sollte das Landesarbeitsgericht bei der erneuten Überprüfung zu dem Ergebnis kommen, daß eine solche Musterprozeßvereinbarung wirksam getroffen worden ist, dann wäre die Berufung gegen das erstinstanzliche Urteil wiederum zu-



rückzuweisen, d.h. die Klage wäre abzuweisen.

Sollte das Landesarbeitsgericht dagegen zu dem Ergebnis kommen, daß eine solche Musterprozeßvereinbarung nicht zustandegekommen ist, dann müßte weiter geprüft werden, ob die Klägerin aufgrund ihres Direktionsrechts zur einseitigen Kürzung der Erholungspausen berechtigt gewesen ist. Dafür könnte sprechen, daß sich nach § 13 Abs.1 TV Ang die Arbeitszeit nach den für die Beamten der Deutschen Bundespost geltenden Vorschriften bestimmt, soweit im Tarifvertrag nichts anderes bestimmt ist. Für die Beamten werden die Dienstpläne und die Erholungszeitenregelungen im Rahmen der Richtwerte durch Verfügung kraft Direktionsrechts festgelegt. Gleiches kann demnach, da auch § 2 Abs. 2 TV Ang nicht entgegensteht, für die Angestellten maßgebend sein. Eine Dienstvereinbarung, etwa in Form von Dienstplänen über die Gewährung der Erholungspausen, besteht ersichtlich nicht. Wie aus dem Schreiben des Personalrates beim Fernmeldeamt 1 H vom 13. April 1976 hervorgeht, wirkt der Hauptpersonalrat nur bei der Festsetzung des bundeseinheitlichen Bemessungswertes und damit bei der Errechnung des Pausenfaktors mit. Der örtliche Personalrat nimmt nur Überwachungsfunktionen wahr. Daraus kann gefolgert werden, daß die Festlegung des jeweiligen Dienstplanes der Dienststelle kraft Direktionsrechts überlassen bleibt und der Personalrat hierbei nicht mitwirkt. Der Pausenfaktor ist auch nach der Kürzung nicht unterschritten worden.

Der einseitigen Kürzung der Erholungspausen könnte aber ein einzelvertraglicher Anspruch auf volle Gewährung von zweimal 30 Minuten bezahlter Erholungspausen entgegenstehen. Ein solcher, nicht dem Schriftformerfordernis des § 2 Abs. 2 TV Ang unterliegender Anspruch könnte sich aus einer mündlichen Zusage bei Vertragsschluß oder aus einer betrieblichen Übung ergeben. Das Landesarbeitsgericht wird also der Behauptung der Beklagten, daß ihnen bei der Einstellung Erholungspausen von zweimal 30 Minuten pro 6-Stunden-



- 11 -

Schicht zugesichert worden seien, nachgehen und prüfen müssen, ob es sich hierbei tatsächlich um eine verbindliche Zusage handelt oder nur um eine unverbindliche Information über die Erholungspausenregelung im Rahmen der Einstellungsgespräche. Bei der Prüfung der Frage, ob sich die bislang gehandhabte Erholungspausenregelung zur betrieblichen Übung verdichtet hat, wird das Landesarbeitsgericht alle Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen haben (z.B. Dauer der Erholungspausenregelung, Behördenorganisation, finanzielle Auswirkungen usw.) und prüfen müssen, ob unter Berücksichtigung der besonderen behördenorganisatorischen Situation die Beklagten tatsächlich aus dem Verhalten der Klägerin den Schluß ziehen konnten, sie wolle auch in Zukunft an der bisherigen Erholungspausenregelung festhalten (BAG AP Nr. 10 zu § 242 BGB Betriebliche Übung). Freilich wird das Landesarbeitsgericht auch zu beachten haben, daß sich für die zusammen mit Beamten arbeitenden Angestellten eine betriebliche Übung grundsätzlich nicht im Widerspruch zu der für Beamte maßgebenden Regelung entwickeln kann.

Das Landesarbeitsgericht wird auch über die Kosten der Revision mitzuentcheiden haben.

gez.: Dr. Neumann

Schmidt

Michels-Holl

Brocksiepe

Dr. Röhsler



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)