

Aktenzeichen: 5 AZR 469/07
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 3. Dezember 2008
- 5 AZR 469/07 -

I. Arbeitsgericht
München

Urteil vom 15. November 2006
- 36 Ca 17577/05 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 14. Juni 2007
- 4 Sa 65/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Gleichbehandlung teilzeitbeschäftigter Orchestermusiker

Gesetze:

TzBfG § 4 Abs. 1 Satz 1 und 2; ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2; Tarifvertrag für die Musiker in Kulturorchestern zwischen dem Deutschen Bühnenverein und der Deutschen Orchestervereinigung vom 1. Juli 1971 idF vom 4. Dezember 2002 §§ 3, 15, 16

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 469/07
4 Sa 65/07
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
3. Dezember 2008

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte, Anschlussberufungsklägerin,
Revisionsklägerin und Revisionsbeklagte,

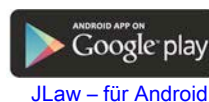
pp.

Beklagter, Berufungskläger, Anschlussberufungsbeklagter,
Revisionsbeklagter und Revisionskläger,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 3. Dezember 2008 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Müller-Glöge, den Richter am Bundesarbeitsgericht



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



Prof. Dr. Mikosch, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Laux sowie die ehrenamtlichen Richter Buschmann und Ilgenfritz-Donné für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 14. Juni 2007 - 4 Sa 65/07 - aufgehoben, soweit es über den Unterlassungsantrag entschieden hat.
2. Auf die Berufung des Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 15. November 2006 - 36 Ca 17577/05 - abgeändert. Der Unterlassungs- und der Feststellungsantrag werden abgewiesen.
3. Die Revision der Klägerin wird zurückgewiesen.
4. Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Anzahl der von der Klägerin zu leistenden 1
Dienste.

Die Klägerin ist seit September 1997 als Bratschistin im Bayerischen 2
Staatsorchester der Bayerischen Staatsoper München beschäftigt. Der Beklagte ist Träger der Staatsoper. Die Klägerin ist Mitglied der Deutschen Orchestervereinigung, der Beklagte Mitglied im Deutschen Bühnenverein. Der Tarifvertrag für die Musiker in Kulturorchestern zwischen dem Deutschen Bühnenverein und der Deutschen Orchestervereinigung vom 1. Juli 1971 idF vom 4. Dezember 2002 (*im Folgenden: TVK*) enthält folgende Regelungen:

„§ 3

Begründung des Arbeitsverhältnisses

...

(3) Teilzeitarbeit ist nur insoweit zulässig, als im Arbeitsvertrag vereinbart werden kann, daß der Musiker verpflichtet ist, innerhalb des in § 15 Abs. 2 geregelten Ausgleichszeitraums im Durchschnitt höchstens die Hälfte der



Anzahl der dort vorgesehenen Dienste zu leisten. Im Einvernehmen mit dem Orchestervorstand können die Dienste auch abweichend von Satz 1 auf die Spielzeit verteilt werden.

...

§ 15

Dienstliche Inanspruchnahme

(1) Dienst ist die Mitwirkung des Musikers in Aufführungen und Proben.

(2) Die Anzahl der Dienste des Musikers richtet sich nach der Größe und den Aufgaben des Kulturorchesters. Der Musiker ist verpflichtet, im Durchschnitt von acht Kalenderwochen bzw. bei Konzertorchestern von 16 Kalenderwochen - nachfolgend Ausgleichszeitraum genannt - wöchentlich höchstens acht Dienste zu leisten. Enthält ein Ausgleichszeitraum zahlenmäßig überwiegend Aufführungen von Werken, die nach der Partitur als schwierig zu beurteilen sind, hat der Musiker in diesem Ausgleichszeitraum im Durchschnitt wöchentlich höchstens sieben Dienste zu leisten.

...

§ 16

Dienstfreie Tage

(1) Der Musiker hat in jeder Kalenderwoche Anspruch auf einen dienstfreien Tag.

...

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Im Falle der Vereinbarung von Teilzeitarbeit (§ 3 Abs. 3) hat der Musiker über seinen nach Absatz 1 bestehenden Anspruch hinaus in der Spielzeit einen Anspruch auf zwei zusätzliche dienstfreie Tage wöchentlich.

...

§ 21

Vergütung

Die Vergütung des Musikers besteht aus

- a) der Grundvergütung,
- b) dem Ortszuschlag,
- c) ...



d) der Tätigkeitszulage.

Protokollnotiz:

Im Falle der Vereinbarung von Teilzeitarbeit (§ 3 Abs. 3) sind die in § 21 genannten Vergütungen des Musikers einschließlich der nach dem jeweiligen Durchführungstarifvertrag dem Musiker zustehenden Zulagen sowie die Zuwendung, das Urlaubsgeld und die vermögenswirksame Leistung zur Hälfte, das Instrumentengeld, das Rohr-, Blatt- und Saitengeld sowie das Kleidergeld zu zwei Dritteln zu zahlen.

...“

Die Klägerin stand zunächst in einem Vollzeitarbeitsverhältnis. Während einer Elternzeit von Februar 2001 bis Juli 2003 war sie mit der Hälfte der Dienste einer vollzeitbeschäftigten Orchestermusikerin beschäftigt. Sie leistete in dieser Zeit die Hälfte der tatsächlich von den Vollzeitbeschäftigten erbrachten Dienste. Eine weitere Teilzeitbeschäftigung setzte sie ab dem 1. August 2003 gerichtlich durch. Die Parteien schlossen daraufhin am 14./20. Juli 2004 einen Änderungsvertrag. Dieser enthält folgende Bestimmungen:

„Der Arbeitsvertrag vom 27./29.11.1996 wird mit Wirkung vom 01.07.2004 dahingehend geändert, dass die Arbeitszeit von Frau W die Hälfte der Dienste eines vollbeschäftigten Orchestermusikers gemäß § 3 Abs. 3 TVK i. V. m. § 15 Abs. 2 TVK beträgt.
Die übrigen Bestimmungen des o.g. Arbeitsvertrages bleiben unverändert.

...“

Auf Veranlassung des Beklagten teilte der sog. Dienstenteiler die Klägerin in der Folgezeit zu Diensten ein, deren Zahl etwa 50 % der tarifvertraglich zulässigen Dienste der Vollzeitkräfte betrug, aber mehr als die Hälfte der tatsächlich von anderen Tutti-Bratschisten am Bayerischen Staatsorchester geleisteten Dienste ausmachte, weil diese zu weniger als der tariflich vorgesehene Zahl an Diensten eingeteilt wurden.

Die Klägerin hat geltend gemacht, sie werde wegen ihrer Teilzeitbeschäftigung benachteiligt.

3

4

5



Die Klägerin hat beantragt:

1. dem Beklagten bei Androhung eines Ordnungsgeldes von 250.000,00 Euro, oder wenn dieses nicht beigetrieben werden kann, einer Ordnungshaft, oder einer Ordnungshaft für jeden Einzelfall der Zuwiderhandlung zu verbieten, der Klägerin gegenüber innerhalb einer Spielzeit Dienste in einer Zahl anzuordnen, die die Hälfte des Durchschnitts der tatsächlich geleisteten Dienste eines vollzeitbeschäftigten Tuttisten der Instrumentengruppe Bratsche im gleichen Zeitraum übersteigt.

Hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1.):

Festzustellen, dass der Beklagte nicht berechtigt ist, gegenüber der Klägerin innerhalb einer Spielzeit Dienste in einer Zahl anzuordnen, die den Durchschnitt der tatsächlich geleisteten Dienste eines vollzeitbeschäftigten Tuttisten der Instrumentengruppe „Bratsche“ im gleichen Zeitraum übersteigt.

2. Den Beklagten zu verurteilen, an die Klägerin einen Betrag von 4.672,67 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.
3. Den Beklagten zu verurteilen, an die Klägerin weitere 4.202,79 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Die Ausschöpfung der tariflich zulässigen Zahl an Diensten sei wegen der notwendigen Proben sachlich gerechtfertigt.

Das Arbeitsgericht hat der Unterlassungsklage vollständig und der Zahlungsklage teilweise stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten im Hinblick auf die Unterlassungsklage zurückgewiesen und die Zahlungsklage insgesamt abgewiesen. Mit ihren vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revisionen verfolgen die Parteien ihre Anträge weiter.



Entscheidungsgründe

- Die Revision des Beklagten ist begründet, die der Klägerin unbegründet. 9
- I. Die Revision des Beklagten ist begründet, denn der Unterlassungsantrag und der hilfsweise gestellte Feststellungsantrag sind nicht bestimmt genug iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO und damit unzulässig. 10
1. Nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO dürfen ein Unterlassungsantrag und nach § 313 Abs. 1 Nr. 4 ZPO eine darauf beruhende Verurteilung nicht derart undeutlich gefasst sein, dass der Streitgegenstand und der Umfang der Prüfungs- und Entscheidungsbefugnis nicht mehr klar umrissen sind, sich der Beklagte deshalb nicht erschöpfend verteidigen kann und im Ergebnis dem Vollstreckungsgericht die Entscheidung darüber überlassen bleibt, was dem Beklagten verboten ist. Inhalt und Umfang eines beantragten Unterlassungsgebots müssen eindeutig feststehen, so dass der Gegner sein Verhalten im Hinblick auf die gem. § 890 Abs. 1 ZPO drohenden Ordnungsmittel nach dem gerichtlichen Unterlassungsurteil richten kann (*st. Rspr., vgl. BGH 4. Oktober 2007 - I ZR 22/05 - mwN, NJW 2008, 1595; 4. Mai 2005 - I ZR 127/02 - zu II 1 a der Gründe, NJW 2005, 2550; BAG 19. März 2003 - 4 AZR 271/02 - zu II 2 der Gründe, BAGE 105, 275*). 11
2. Der Unterlassungsantrag der Klägerin entspricht diesen Anforderungen nicht. Das vom Beklagten geforderte Verhalten ist nicht hinreichend bestimmt bezeichnet. Insbesondere lässt der Antrag nicht erkennen, wie die Zahl der Dienste, die der Beklagte bei der Dienstenteilung der Klägerin nicht überschreiten soll, zu ermitteln ist. Weder der maßgebliche Zeitabschnitt noch die zu berücksichtigenden Dienste der vollzeitbeschäftigten Musiker sind dem Antrag hinreichend deutlich zu entnehmen. Diese Fragen können nicht dem Vollstreckungsverfahren überlassen bleiben. 12
- Die zu berücksichtigende Zahl der Dienste, die zur Ermittlung eines Durchschnitts herangezogen werden soll, ist nicht ausreichend bestimmt. Zwar 13



werden vollzeitbeschäftigte Tuttiisten der Instrumentengruppe Bratsche benannt, deren Dienste in die Berechnung des Durchschnitts einfließen soll. Es bleibt aber offen, ob und wie zeitweise erkrankte, beurlaubte, streikende oder anderweitig nicht durchgehend aktive Bratschisten bei der Berechnung berücksichtigt werden sollen. Die Unklarheit des Antrags wird vor allem dadurch beeinflusst, dass nicht zu erkennen ist, ob die Zählweise des Tarifvertrags (vgl. *Protokollnotiz zu § 15 Abs. 1 - 3 TVK*) oder diejenige, die unter den Musikern üblich ist, maßgeblich sein soll. Die Parteien sind sich untereinander über die Zählweise der Dienste nicht einig. Die Klägerin hat nicht die Zählweise des TVK zugrunde gelegt und auch nicht erklärt, dass sie den Unterlassungsantrag in diesem Sinne versteht. Hiervon ausgehend ist erst recht nicht ersichtlich, wie der Beklagte die Zahl der Dienste der Klägerin an einem Durchschnitt der vollzeitbeschäftigten Bratschisten in derselben Spielzeit ausrichten soll.

Des Weiteren wird die Unbestimmtheit des Antrags dadurch verstärkt, dass unklar bleibt, in welchen zeitlichen Abständen die Durchschnittszahl erreicht werden soll. Nach dem Antrag soll die Zahl der Dienste der Klägerin an der durchschnittlichen Zahl der Dienste der vollzeitbeschäftigten Bratschisten/Tutti in derselben Spielzeit gemessen werden. Sofern die Klägerin mit der Formulierung ihres Antrags („im gleichen Zeitraum“) nicht denselben Zeitraum meint, ist der Antrag erst recht unbestimmt. Denn dann ist nicht ersichtlich, ob der tarifliche Ausgleichszeitraum oder welche Spielzeit als Vergleichsmaßstab herangezogen werden soll. Eine andere als dieselbe Spielzeit wäre nicht vergleichbar, denn die Zahl der Dienste fällt nicht in jeder Spielzeit gleich aus, wie die Angaben der Parteien belegen. Es muss also dieselbe Spielzeit gemeint sein. Der Einsatz der Orchestermusiker wird aber nicht im Voraus für eine gesamte Spielzeit festgelegt. Der Durchschnitt lässt sich daher erst im Nachhinein ermitteln. Wie der Beklagte aus einer erst nach Ende der Spielzeit bestimmbar Größe eine für die Klägerin geltende Höchstdienstzahl ermitteln soll, ist nicht erkennbar.

14

3. Der hilfsweise gestellte Feststellungsantrag, der mit der Revision des Beklagten ebenfalls in der Rechtsmittelinstanz anfällt (vgl. *BAG 10. Oktober*

15



2002 - 2 AZR 598/01 - zu A I der Gründe, AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 123 = EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 122; BGH 4. Mai 2005 - I ZR 127/02 - zu II 2 a der Gründe, NJW 2005, 2550) ist aus denselben Gründen unzulässig. Die Identität des begehrten Feststellungsanspruchs lässt sich ebenfalls nicht eindeutig ermitteln.

II. Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat den Zahlungsantrag zu Recht abgewiesen. Der Klägerin steht unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt ein Anspruch auf 4.672,67 Euro brutto und 4.202,79 Euro brutto jeweils nebst Zinsen als weitere Vergütung für die in den Spielzeiten 2004/2005 und 2005/2006 erbrachten Dienste zu.

1. Der Zahlungsanspruch ergibt sich nicht aus dem TVK. Die in § 21 TVK vorgesehene Vergütung steht der in § 15 Abs. 2 TVK iVm. § 3 Abs. 3 TVK vorgesehenen Zahl an Diensten synallagmatisch gegenüber. Die Klägerin behauptet weder, mehr als die in § 15 Abs. 2 TVK iVm. § 3 Abs. 3 TVK vorgesehenen Dienste geleistet, noch weniger als die in § 21 TVK geregelte Vergütung erhalten zu haben. Ebenso wenig macht die Klägerin Vergütungsansprüche als Folge einer sich auf ihr Teilzeitarbeitsverhältnis auswirkenden Verkürzung der tariflichen Arbeitszeit geltend (vgl. dazu BAG 16. Januar 2003 - 6 AZR 222/01 - BAGE 104, 250; Senat 30. September 1998 - 5 AZR 18/98 - AP BeschFG 1985 § 2 Nr. 70 = EzA BeschFG 1985 § 2 Nr. 58; 3. März 1993 - 5 AZR 170/92 - BAGE 72, 305; 29. Januar 1992 - 5 AZR 518/90 - AP BeschFG 1985 § 2 Nr. 18 = EzA BeschFG 1985 § 2 Nr. 19). Die Klägerin will vielmehr, dass die von ihr geleisteten Dienste höher vergütet werden, als dies im Tarifvertrag vorgesehen ist.

2. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf weitere Vergütung aus dem Arbeitsvertrag. Der Arbeitsvertrag vom 14./20. Juli 2004 enthält keine vom Tarifvertrag abweichende, gem. § 4 Abs. 3 TVG vorrangige, günstigere Regelung zum Umfang ihrer Arbeitsverpflichtung und damit indirekt zu ihrer Vergütung. Die Vereinbarung vom 14./20. Juli 2004, nach der die Arbeitszeit der Klägerin „die Hälfte der Dienste eines vollbeschäftigten Orchestermusikers gemäß § 3 Abs. 3 TVK i. V. m. § 15 Abs. 2 TVK beträgt“, bedeutet nicht, dass die Klägerin



abweichend vom Tarifvertrag lediglich zur Hälfte der durchschnittlich von den vollzeitbeschäftigten Bratschisten geleisteten Dienste verpflichtet ist. Die Bezugnahme auf die Tarifnormen bestätigt vielmehr, dass vom Tarifvertrag gerade nicht abgewichen werden sollte.

3. Die Klägerin kann schließlich nicht gem. § 4 Abs. 1 TzBfG weitere Vergütung beanspruchen. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. 19

a) Nach § 4 Abs. 1 TzBfG darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer nicht wegen der Teilzeit schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Das Verbot der Schlechterbehandlung von Teilzeitkräften gilt für alle Arbeitsbedingungen, dh. sowohl für einseitige Maßnahmen als auch für einzelvertragliche Vereinbarungen. Das gesamte rechtserhebliche Handeln des Arbeitgebers ist an § 4 Abs. 1 TzBfG zu messen (vgl. BAG 16. Januar 2003 - 6 AZR 222/01 - zu II 2 der Gründe, BAGE 104, 250). Auch die tatsächliche Zuweisung der Dienste als Ausübung des Weisungsrechts des Arbeitgebers kann eine Benachteiligung beinhalten. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist darüber hinaus Arbeitsentgelt mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren, vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht (§ 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG). 20

b) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass der Beklagte die Klägerin, indem er sie zur Leistung der Hälfte der gem. § 15 Abs. 2 TVK tariflich zulässigen Höchstzahl der Dienste verpflichtete, wegen ihres Teilzeitarbeitsverhältnisses anders als die vollzeitbeschäftigten Bratschisten behandelte, bei denen er die tariflich geschuldeten Dienste nicht abrief. 21

c) Es kann dahinstehen, ob es für diese Ungleichbehandlung der Klägerin in den Spielzeiten 2004/2005 und 2005/2006 einen sachlichen Grund gab. Jedenfalls berechtigt allein das unterschiedliche Arbeitspensum zu keiner unterschiedlichen Behandlung von Vollzeit- und Teilzeitkräften. Gesetzlich zulässige Rechtfertigungsgründe müssen anderer Art sein. Sie können etwa auf 22



unterschiedlicher Arbeitsbelastung, Qualifikation, Berufserfahrung oder unterschiedlichen Arbeitsanforderungen am Arbeitsplatz beruhen (vgl. *BT-Drucks. 10/2102 S. 24; BAG 16. Januar 2003 - 6 AZR 222/01 - zu II 5 der Gründe, BAGE 104, 250*). Dabei liegt die Darlegungs- und Beweislast für das objektive Vorliegen eines diesen Anforderungen genügenden Sachgrunds beim Arbeitgeber (*BAG 16. Januar 2003 - 6 AZR 222/01 - zu II 5 der Gründe, aaO*). Entgegen der Auffassung des Beklagten ist die Maßnahme nicht schon deshalb gerechtfertigt, weil die Klägerin nicht mehr als die vom Tarifvertrag vorgesehene zulässige Dienstanzahl zu leisten hatte. Die Einhaltung tariflicher Normen steht der Annahme einer tatsächlichen Schlechterbehandlung eines Teilzeitbeschäftigten wegen der Teilzeittätigkeit nicht entgegen. Auch die Protokollnotiz zu § 16 TVK, wonach teilzeitbeschäftigte Musiker einen Anspruch auf zwei zusätzliche dienstfreie Tage wöchentlich während der Spielzeit haben, regelt lediglich die Lage der Dienste. Zur Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung hinsichtlich der Anzahl der zu leistenden Dienste ist diese Regelung nicht geeignet. Als sachlicher Grund für eine Ungleichbehandlung kommen demnach im Streitfall nur Gründe aus der Art der Tätigkeit in Betracht. Der vom Beklagten insoweit angeführte Grund des für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte gleich hohen Probenaufwands ist für sich genommen zur Rechtfertigung eines überproportionalen Einsatzes eines teilzeitbeschäftigten Musikers nicht geeignet, solange der Teilzeitbeschäftigte in weniger Produktionen eingesetzt werden kann. Ob sich ein sachlicher Grund daraus ergibt, dass mit einem erhöhten Probenaufwand zugleich die Einsetzbarkeit des Teilzeitbeschäftigten entsprechend der Einsetzbarkeit aller Tutti-Bratschisten an möglichst vielen Produktionen innerhalb einer Spielzeit gewährleistet wird, kann offen bleiben, denn § 4 Abs. 1 TzBfG gibt der Klägerin keinen Zahlungsanspruch. Diese Norm ordnet als Rechtsfolge einer sachlich ungerechtfertigten Schlechterbehandlung wegen der Teilzeit das Verbot der Benachteiligung an. Entsprechende Maßnahmen des Arbeitgebers haben zu unterbleiben, sie sind rechtswidrig und zudem gem. § 134 BGB unwirksam (*BAG 24. September 2008 - 6 AZR 657/07 - Rn. 34; Senat 5. November 2003 - 5 AZR 8/03 - AP TzBfG § 4 Nr. 6 = EzA TzBfG § 4 Nr. 6*). Fehlte ein sachlicher Grund, würde die benachteiligende



Maßnahme im Streitfall in der überproportionalen Heranziehung der Klägerin zu Diensten iSv. § 15 Abs. 1 TVK (Proben und Aufführungen) liegen. Hieraus würde jedoch kein Zahlungsanspruch folgen, denn die Klägerin wäre gegenüber den Vollzeitbeschäftigten nicht hinsichtlich der Vergütung, sondern des Umfangs der von ihr für die (anteilig) gleiche Vergütung zu erbringende Leistung benachteiligt. Wenn die Maßnahme des Beklagten wegen Verstoßes gegen § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG rechtswidrig war, steht der Klägerin vielmehr ein Anspruch auf bezahlte Freizeit zu. Dieser Anspruch ist nicht auf Geldausgleich gerichtet, sondern bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses auf eine entsprechende Freistellung von Diensten (vgl. BAG 16. Januar 2003 - 6 AZR 222/01 - zu II 6 der Gründe, BAGE 104, 250: Geldanspruch nur wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses).

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1, § 91 Abs. 1 ZPO.

23

Müller-Glöße

Mikosch

Laux

Buschmann

Ilgenfritz-Donné



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

