

BAG, Urteil vom 05.05.2015 – 1 AZR 826/13

1. Senat

ECLI:DE:BAG:2015:050515.U.1AZR826.13.0

Tenor

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 27. Juni 2013 - 7 Sa 696/12 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Tatbestand

Rn. 1

Die Parteien streiten über die Höhe einer Sozialplanabfindung.

Rn. 2

Die Klägerin war bei der Beklagten seit dem 1. August 1992 als Chemielaborantin beschäftigt. Bis 1. Juli 2001 war sie in Vollzeit tätig. Vom 2. Juli 2001 bis 16. September 2009 beanspruchte sie aufgrund der Geburten ihrer drei Kinder Elternzeiten. Während derer war sie zeitweilig mit einer verringerten Arbeitszeit bei der Beklagten tätig und zwar vom 1. November 2001 bis 30. September 2003 mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von acht Stunden, vom 1. Oktober 2005 bis 16. September 2006 mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 15 Stunden, vom 1. Februar 2008 bis 31. Oktober 2008 mit einer monatlichen Arbeitszeit von 37,5 Stunden sowie vom 1. November 2008 bis 16. September 2009 mit einer monatlichen Arbeitszeit von 41 Stunden. Ab dem 17. September 2009 war sie aufgrund einer befristet geschlossenen Vereinbarung teilzeitbeschäftigt mit einer Wochenarbeitszeit von 18 Stunden.

Rn. 3

Am 18. März 2011 schlossen die Beklagte und der bei ihr gebildete Betriebsrat einen Interessenausgleich mit Namensliste sowie einen Sozialplan (SP). In diesem heißt es:

„...“

II.

Abfindungsregelungen

1. ...

2. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach dem Abschluss dieses Sozialplans aufgrund der im Interessenausgleich beschriebenen Maßnahme betriebsbedingt gekündigt wird oder mit denen aus diesem Grund zugleich oder im Anschluss ein Aufhebungs-/Abwicklungsvertrag geschlossen wird, haben Anspruch auf eine Abfindung nach den folgenden Regelungen:

Bruttomonatsentgelt x Lebensalter x Betriebszugehörigkeit

27

...

...

5. Bei Teilzeitarbeitnehmern, die beim Arbeitgeber zuvor auch in Vollzeit gearbeitet haben, errechnet sich ein fiktives Bruttomonatsentgelt aus dem durchschnittlichen Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen oder bei außertariflichen Angestellten zur betriebsüblichen Arbeitszeit in einem Vollzeitarbeitsverhältnis während der Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses. Für Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, fließt das im Zeitpunkt vor dem Eintritt in die Ruhensphase bezogene Bruttomonatsentgelt in die Berechnung ein.

6. ...

7. Zusätzlich zu den Abfindungen werden folgende Zuschläge gewährt:

7.1 Für jedes Kind, das bei Abschluss des Sozialplans mit einem 1,0- oder 0,5-Freibetrag auf der Lohnsteuerkarte eingetragen ist, erhöht sich die Abfindung um einen Zuschlag in Höhe von EUR 3.000,00 brutto. ...

...“

Rn. 4

Nach Abschluss des Sozialplans kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin aufgrund einer im Interessenausgleich beschriebenen Maßnahme aus betriebsbedingten Gründen zum 30. September 2011.

Rn. 5

Die Beklagte errechnete zu Gunsten der Klägerin auf der Grundlage von Ziffer II Nr. 2 und 5 SP eine Abfindung iHv. 74.855,39 Euro und einen Zuschlag nach Ziffer II Nr. 7.1 SP iHv. 9.000,00 Euro. Der Berechnung der Abfindungshöhe liegt ein fiktives Bruttomonatsentgelt zugrunde, das unter Berücksichtigung des Bruttomonatsentgelts eines mit der Klägerin vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten und eines Teilzeitfaktors ermittelt worden ist. Bei dem Teilzeitfaktor bewertete die Beklagte für Elternzeiten der Klägerin ohne Teilzeittätigkeit den zeitlichen Umfang ihrer Arbeitszeit unmittelbar vor der jeweiligen Elternzeit - bei der zweiten und dritten Elternzeit also den Umfang der Arbeitszeit der vorausgegangenen Elternteilzeiten - sowie für die Elternteilzeiten den Umfang der verringerten Arbeitszeit.

Rn. 6

Mit ihrer Klage verlangt die Klägerin die Zahlung einer höheren Abfindung in rechnerisch unstreitiger Höhe von 34.601,35 Euro. Sie hat gemeint, die Berechnung ihrer Sozialplanabfindung verstoße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Nach der Regelung in Ziffer II Nr. 5 Satz 2 SP würden Arbeitnehmer, die während ihrer Elternzeit keiner Teilzeittätigkeit bei der Beklagten nachgegangen oder bei einem anderen Arbeitgeber erwerbstätig gewesen seien, ohne sachliche Rechtfertigung günstiger behandelt als Arbeitnehmer, die - wie sie - während der Elternzeit eine Verringerung ihrer Arbeitszeit mit der Beklagten vereinbart hätten. Bei der Ermittlung ihres fiktiven Bruttomonatsentgelts sei daher ein höherer Teilzeitfaktor anzusetzen. Dieser bestimme sich unter Berücksichtigung des zeitlichen Umfangs ihrer Arbeitszeit vor der ersten Elternzeit, also einer Beschäftigung in Vollzeit.

Rn. 7

Die Klägerin hat zuletzt sinngemäß beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 34.601,35 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 11. Oktober 2011 zu zahlen.

Rn. 8

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, für die Annahme einer Ungleichbehandlung fehle es an einem vergleichbaren Sachverhalt. Jedenfalls sei die in Ziffer II Nr. 5 Satz 2 SP angelegte Differenzierung zwischen Arbeitnehmern in Elternzeit mit und ohne teilweiser Erwerbstätigkeit aufgrund der besseren Chancen der während der Elternzeit in Teilzeit tätigen Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt gerechtfertigt.

Rn. 9

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt diese den Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe**Rn. 10**

Die zulässige Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat ihre Berufung gegen das der Klage stattgebende Urteil des Arbeitsgerichts im Ergebnis zu Recht zurückgewiesen. Die Klägerin kann von der Beklagten die mit der Klage erstrebte höhere Sozialplanabfindung verlangen.

Rn. 11

I. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts folgt der Anspruch nicht aus einer mit dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 Abs. 1 BetrVG) unvereinbaren Gruppenbildung. Ob Ziffer II Nr. 5 Satz 2 SP Arbeitnehmer, die während der Elternzeit bei der Arbeitgeberin teilzeitbeschäftigt gewesen sind, ohne sachliche Rechtfertigung und unter Verstoß gegen die in Art. 6 GG enthaltenen Wertungen ungünstiger behandelt als die Arbeitnehmer, die während der Elternzeit bei einem anderen Arbeitgeber erwerbstätig waren, ist unerheblich. Eine solche Annahme beruht auf einer betriebsfremden Erwägung. Sie verkennt, dass es sich bei der Erwerbstätigkeit eines Arbeitnehmers bei einem anderen Arbeitgeber während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses um einen außerbetrieblichen Umstand handelt, der der Regelungskompetenz der Betriebsparteien entzogen ist und daher von ihnen auch nicht berücksichtigt werden darf (vgl. zum außerbetrieblichen Verhalten von Arbeitnehmern BAG 18. Juli 2006 - 1 AZR 578/05 - Rn. 24 mwN, BAGE 119, 122).

Rn. 12

II. Die Entscheidung selbst stellt sich aber aus anderen Gründen als richtig dar, so dass die Revision der Beklagten zurückzuweisen ist (§ 561 ZPO). Der Klägerin steht der geltend gemachte weitere Abfindungsanspruch nach dem SP zu. Das folgt aus einer Auslegung der Sozialplanbestimmungen, nach denen sich die Höhe der Abfindung berechnet.

Rn. 13

1. Die Klägerin erfüllt die Voraussetzungen für einen Abfindungsanspruch nach Ziffer II Nr. 2 SP. Die Beklagte hat das mit ihr bestehende Arbeitsverhältnis nach dem Abschluss des Sozialplans aufgrund einer im Interessenausgleich beschriebenen Maßnahme betriebsbedingt gekündigt.

Rn. 14

2. Der Anspruch der Klägerin aus dem SP ist nicht vollständig erfüllt. Die Beklagte hat die Höhe des der Klägerin zustehenden Abfindungsanspruchs unzutreffend berechnet.

Rn. 15

a) Die nach Ziffer II Nr. 2 SP in der Formel zur Berechnung der Abfindung enthaltenen Faktoren Lebensalter und Betriebszugehörigkeit der Klägerin sind richtig ermittelt. Hierüber streiten die Parteien nicht.

Rn. 16

b) Die Beklagte ist bei dem in die Höhe der Sozialplanabfindung einzustellenden Faktor des Bruttomonatsentgelts auch zutreffend von einem „fiktiven Bruttomonatsentgelt“ der Klägerin ausgegangen. Die mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 18 Stunden teilzeitbeschäftigte Klägerin war vormals vollzeitbeschäftigt. Sie gehört damit nach Ziffer II Nr. 5 Satz 1 SP zu den „Teilzeitarbeitnehmern, die beim Arbeitgeber zuvor auch in Vollzeit gearbeitet haben“. Bei diesen errechnet sich entsprechend Ziffer II Nr. 5 Satz 1 SP ein fiktives Bruttomonatsentgelt, aus dem - so jedenfalls für die Klägerin maßgeblich - durchschnittlichen Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit in einem Vollzeitarbeitsverhältnis während der Gesamtdauer ihres Arbeitsverhältnisses.

Rn. 17

c) Für diese Berechnung ist aber - anders als von der Beklagten angenommen - das im Zeitpunkt vor dem Beginn der Elternzeit(en) von der Klägerin als Vollzeitbeschäftigten bezogene Bruttomonatsentgelt maßgeblich. Das ergibt die Auslegung von Ziffer II Nr. 5 Satz 1 und Satz 2 SP.

Rn. 18

aa) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind Sozialpläne als Betriebsvereinbarungen eigener Art wegen ihrer normativen Wirkungen (§ 77 Abs. 4 Satz 1, § 112 Abs. 1

Satz 3 BetrVG) wie Tarifverträge auszulegen. Ausgehend vom Wortlaut und dem durch ihn vermittelten Wortsinn kommt es auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Bestimmung an. Darüber hinaus sind Sinn und Zweck der Regelung von besonderer Bedeutung. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Regelung führt (BAG 15. Oktober 2013 - 1 AZR 544/12 - Rn. 12).

Rn. 19

bb) Hiernach ergibt sich, dass die Betriebsparteien bei Ziffer II Nr. 5 Satz 2 SP („Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht“) nicht zwischen einer Elternzeit ohne und mit einer Verringerung der Arbeitszeit differenziert haben. Das erschließt sich vor allem aus der Systematik und dem Sinn und Zweck der Gesamtregelung in Ziffer II SP.

Rn. 20

(1) Die Betriebsparteien haben im Sozialplan bei den Festlegungen zu dem die Abfindungshöhe bestimmenden Faktor „Bruttomonatsentgelt“ zwischen zwei Arbeitnehmergruppen unterschieden. Nach Ziffer II Nr. 4 Satz 1 SP ist hierfür der Ablauf der Kündigungsfrist oder das vereinbarte Beendigungsdatum des Arbeitsverhältnisses maßgeblich; nach Ziffer II Nr. 5 Satz 1 SP kommt es „bei Teilzeitarbeitnehmern“ auf ein im Wege einer Durchschnittsberechnung zu bestimmendes fiktives Bruttomonatsentgelt an. In dieser Differenzierung zeigt sich deutlich der mit Ziffer II Nr. 5 Satz 1 SP verfolgte Zweck, bei der Abfindungsberechnung für vormals in Vollzeit tätige Teilzeitarbeitnehmer Härten zu vermeiden, die sich daraus ergeben, dass sich deren individuelle Arbeitszeit und damit auch das bezogene Bruttomonatsentgelt - ggf. erst kurz vor dem Zeitpunkt ihres Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis - verringert hat.

Rn. 21

(2) In dem Begriff „Teilzeitarbeitnehmer“ von Ziffer II Nr. 5 Satz 1 SP ist eine Unterscheidung nach dem Grund der Teilzeitarbeit nicht ausgedrückt. Im wörtlichen Sinn ist es weder unmissverständlich geboten noch eindeutig ausgeschlossen, darunter (auch) solche vormals Vollzeitbeschäftigte zu verstehen, die eine zeitlich befristete Verringerung ihrer Arbeitszeit oder eine teilweise Freistellung von ihrer Arbeitsleistung aufgrund besonderer und an eine Höchstdauer geknüpfter gesetzlicher Tatbestände vereinbart oder beansprucht haben (§ 15 Abs. 5 bis 7 BEEG oder § 3 PflegeZG). Allerdings deuten die spezifischen Rahmenbedingungen von Teilzeit in der Elternzeit (oder in der Pflegezeit) eher dahin, dass die Betriebsparteien bei dem sprachlichen Ausdruck „Teilzeitarbeitnehmer“ in Satz 1 der Ziffer II Nr. 5 SP nur solche gemeint haben, die außerhalb der besonderen Reduzierungsvorschriften nach dem BEEG (oder des PflegeZG) ihre vertraglich vereinbarte (Voll-)Arbeitszeit verringert haben, sei es im Weg einer (befristeten) Vereinbarung, sei es nach § 8 TzBfG. Eine Teilzeitbeschäftigung wegen eines Anspruchs auf teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung nach dem am 1. Januar 2012 in Kraft getretenen Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) konnten die Betriebsparteien mit dem am 18. März 2011 geschlossenen Sozialplan ohnehin nicht in den Blick genommen haben.

Rn. 22

(3) Nach Ziffer II Nr. 5 Satz 2 SP „fließt“ bei der auf der Durchschnittsberechnung beruhenden Ermittlung des fiktiven Bruttomonatsentgelts „für Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, ... das im Zeitpunkt vor dem Eintritt in die Ruhensphase bezogene Bruttomonatsentgelt“ ein. Der Ausdruck „Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht“ umfasst den typischen Fall der Inanspruchnahme von Elternzeit. Durch diese werden aufgrund des dem Arbeitnehmer eingeräumten Gestaltungsrechts unmittelbar die Hauptpflichten des Arbeitsverhältnisses zum Ruhen gebracht (vgl. BAG 22. Oktober 2008 - 10 AZR 360/08 - Rn. 25; 15. April 2008 - 9 AZR 380/07 - Rn. 31 und 35, BAGE 126, 276; [zum Erziehungsurlaub] 10. Februar 1993 - 10 AZR 450/91 - zu II 2 b der Gründe, BAGE 72, 222). Ebenso verhält es sich mit der Inanspruchnahme von Pflegezeit iSd. § 3 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG (vgl. hierzu BAG 15. November 2011 - 9 AZR 348/10 -

Rn. 25, BAGE 140, 23). Dass die Betriebsparteien bei Ziffer II Nr. 5 Satz 2 SP neben der Elternzeit (und ggf. Pflegezeit) noch andere Tatbestände des Ruhens eines Arbeitsverhältnisses gemeint haben, erscheint jedenfalls nicht naheliegend. Für einen betrieblichen Regelungsbedarf im Hinblick auf § 1 Abs. 1 ArbPISchG oder auf typisierte Suspendierungen der Hauptleistungspflichten kraft Vereinbarung fehlt es an Anhaltspunkten.

Rn. 23

(4) Bei Ziffer II Nr. 5 Satz 2 SP haben die Betriebsparteien nicht solche Zeiten „ausgenommen“, in denen während der Elternzeit aufgrund der besonderen Vorschriften des § 15 Abs. 5 bis Abs. 7 BEEG eine Verringerung der Arbeitszeit vereinbart oder beansprucht worden ist. Ein solches Verständnis führte zu keinem gesetzeskonformen Auslegungsergebnis. Es bewirkte eine Differenzierung zwischen Arbeitnehmern, die in der beanspruchten Elternzeit nicht erwerbstätig gewesen sind, und solchen, die in Elternteilzeit bei der Beklagten gearbeitet haben. Angesichts der von der Beklagten vorgebrachten Rechtfertigung für die Differenzierung - Arbeitnehmer in Elternteilzeit würden geringere durch den Sozialplan auszugleichende Nachteile erleiden - erwiese sich die Regelung als inkohärent. Denn der Vorteil des Erhalts beruflicher Praxis relativiert sich, je länger die Elternteilzeit zurückliegt. Hätten die Betriebsparteien diese Differenzierung gewollt, hätten sie eine solche aus Rechtsgründen mit einer Stichtagsregelung versehen müssen. Das ist jedoch unterblieben.

Rn. 24

(5) Zwar weist die Beklagte richtig darauf hin, dass es sich bei einem für die Dauer der Elternzeit vereinbarten Teilzeitarbeitsverhältnis - jedenfalls wenn sich die Änderung der Arbeitsbedingungen auf die Verminderung der wöchentlichen Arbeitszeit beschränkt - um ein einheitliches Arbeitsverhältnis handelt und kein gesondertes, das neben ein ruhendes Vollzeitarbeitsverhältnis tritt (vgl. BAG 22. Oktober 2008 - 10 AZR 360/08 - Rn. 26 mwN). Allerdings kann Elternteilzeit - im Gegensatz zu Teilzeit iSd. TzBfG - von vornherein nur für die Dauer der Elternzeit vereinbart (§ 15 Abs. 5 BEEG) oder beansprucht (§ 15 Abs. 6 iVm. Abs. 7 BEEG) werden. Auch kann sie nicht verlangt werden, bevor Elternzeit und deren Lage verbindlich in Anspruch genommen worden ist (BAG 12. Mai 2011 - 2 AZR 384/10 - Rn. 35; 5. Juni 2007 - 9 AZR 82/07 - Rn. 34, BAGE 123, 30). Entsprechend wird davon ausgegangen, dass bei einer Arbeitszeitverringerung während der Elternzeit die ursprüngliche Arbeitsverpflichtung nach Beendigung der Elternzeit wieder „auflebt“ (vgl. ErfK/Gallner 15. Aufl. § 15 BEEG Rn. 25 mwN). Im Übrigen findet sich im Gesetz bei der gleichfalls zu einem Ruhen des Arbeitsverhältnisses führenden Pflegezeit iSv. § 3 Abs. 1 PflegeZG bei einer Teilzeitbeschäftigung nicht der sprachliche Ausdruck „Verringerung der Arbeitszeit“, sondern der einer „teilweisen Freistellung von der Arbeitsleistung“. Insoweit ist es nicht wortsinnübersteigend, unter „Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht“ nach Ziffer II Nr. 5 Satz 2 SP auch Zeiten der Elternzeit zu verstehen, in denen der Arbeitnehmer in Teilzeit tätig war. Das gilt umso mehr, als die Sozialplanbestimmung im buchstäblichen Sinn nicht auf ein „vollständiges“ Ruhen des Arbeitsverhältnisses abhebt.

Rn. 25

(6) Anders als die Revision meint, verbietet sich die ausgeführte Interpretation der Sozialplanbestimmungen nicht deshalb, weil sie zu einem Verstoß gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 75 Abs. 1 BetrVG oder das Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 TzBfG (soweit dieses bei einer unterschiedlichen Behandlung von Teilzeitbeschäftigten untereinander einschlägig ist) und damit zu einem gesetzeswidrigen Ergebnis führen würde. Es ist zwar richtig, dass Teilzeitarbeitnehmer iSv. Ziffer II Nr. 5 Satz 1 SP, die vormalig (zumindest auch) in Elternteilzeit bei der Beklagten tätig waren, bei der Berechnung des fiktiven Bruttomonatseinkommens anders behandelt werden als Teilzeitarbeitnehmer, deren Verringerung der Arbeitszeit nicht mit der Inanspruchnahme von Elternzeit verknüpft ist. Eine Vergleichbarkeit dieser Arbeitnehmergruppen unterstellt, wäre ihre unterschiedliche Behandlung aber sachlich gerechtfertigt.

Elternzeit unterliegt einem besonderen Schutz und einer besonderen Förderung. Dies ist unionsrechtlich in den Richtlinien 96/34/EG und 2010/18/EU des Rates determiniert und kommt im nationalen Recht etwa in den spezifischen Vorschriften des § 15 BEEG zur Arbeitszeitreduzierung in der Elternzeit zum Ausdruck. So ist Voraussetzung für eine nach § 15 Abs. 6 iVm. Abs. 7 BEEG beanspruchte Verringerung der Arbeitszeit in der Elternzeit ua., dass dem Anspruch keine „dringenden betrieblichen Gründe“ entgegenstehen (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG), während einem Teilzeitverlangen iSv. § 8 TzBfG „betriebliche Gründe“ entgegengehalten werden können (§ 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG). Die Zulassung der Teilerwerbstätigkeit in der Elternzeit bezweckt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Der Anspruch auf Teilerwerbstätigkeit während der Elternzeit beruht auf dem Bestreben, Eltern den notwendigen und grundgesetzlich geschützten Freiraum zur Betreuung und Erziehung ihres Kindes (Art. 6 Abs. 2 GG) einzuräumen, ohne den Anschluss an den Beruf zu verlieren. Er dient zugleich der Sicherung der wirtschaftlichen Grundlage der Familie (BAG 19. Februar 2013 - 9 AZR 461/11 - Rn. 22 mwN, BAGE 144, 253). Diese besonderen Schutz- und Fördervorschriften mögen eine Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten und Elternzeitbeschäftigten bei der Bemessung der Höhe der Sozialplanabfindung nicht verbieten (so BAG 22. September 2009 - 1 AZR 316/08 - Rn. 20, BAGE 132, 132). Sie gebieten sie aber auch nicht.

Rn. 26

3. Die Differenz zwischen der zu Gunsten der Klägerin errechneten und der ihr nach dem SP zustehenden Sozialplanabfindung ergibt jedenfalls den streitbefangenen Betrag. Das steht zwischen den Parteien auch außer Streit. Der Zinsanspruch folgt aus §§ 286, 288 BGB. Nach Ziffer VII Nr. 2 Satz 1 SP „werden die Abfindungsansprüche mit der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig“.

Schmidt Koch K. Schmidt
Rath Olaf Kunz

Zitiervorschlag: BAG, Urteil vom 05.05.2015 – 1 AZR 826/13, ECLI:DE:BAG:2015:050515.U.1AZR826.13.0
Quelle: rechtsprechung-im-internet.de, abgerufen 03.07.2026
Nicht-amtliche Fassung — maßgeblich ist die Ausfertigung des Gerichts
Dieses Dokument: <https://recht.nulegal.eu/rechtsprechung/bag/2015-05-05/1-azr-826-13>