

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

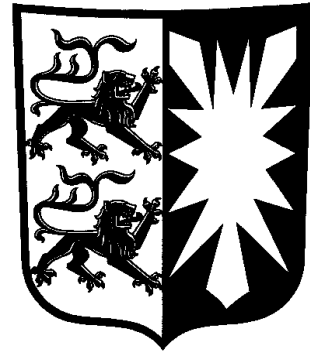
Aktenzeichen: 5 Sa 385/13

51 Ca 615 a/13 ArbG Elmshorn
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 17.04.2014

gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 17.04.2014 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 17.10.2013, Az.: 51 Ca 615 a/13, abgeändert und die noch rechtshängige Klage (Antrag zu Ziff. 3) abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits erster und zweiter Instanz tragen die Klägerin zu 54 % und die Beklagte zu 46 %.
3. Die Revision wird zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann durch Einreichung einer Revisionschrift bei dem Bundesarbeitsgericht in 99084 Erfurt, Hugo-Preuß-Platz 1, Telefax: (0361) 26 36 - 20 00 Revision eingelegt werden.

Die Revisionschrift muss

binnen einer Notfrist von einem Monat

beim Bundesarbeitsgericht eingegangen sein.

Der Revisionskläger muss die Revision begründen. Die Revisionsbegründung ist, sofern sie nicht bereits in der Revisionschrift enthalten ist, in einem Schriftsatz bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen. Die Frist für die Revisionsbegründung beträgt

zwei Monate.

Die Fristen für die Einlegung und die Begründung der Revision beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, **spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.**

Die Revisionschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Revision gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Revision eingelegt werde.

Der Revisionschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigefügt werden.

Die Revision und die Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

(Rechtsmittelschriften, Rechtsmittelbegründungsschriften und wechselseitige Schriftsätze im Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht sind in siebenfacher - für jeden weiteren Beteiligten eine weitere - Ausfertigung einzureichen.)

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments genügt, wenn es für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist. Schriftsätze können dazu über eine gesicherte Verbindung in den elektronischen Gerichtsbriefkasten des Bundesarbeitsgerichts eingelegt werden. Die erforderliche Zugangs- und Übertragungssoftware kann lizenzkostenfrei über die Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (www.bundesarbeitsgericht.de) heruntergeladen werden. Das Dokument ist mit einer qualifizierten Signatur nach dem Signaturgesetz zu versehen. Nähere Informationen finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (s.o.) sowie unter www.egvp.de.

.....

Tatbestand

Die Parteien streiten im Berufungsverfahren noch über die Einsichtnahme des Prozessbevollmächtigten der Klägerin in deren Personalakte.

Die jetzt 53-jährige Klägerin ist seit dem 01.05.1989 bei der Beklagten, die Lebensmitteleinzelhandelsgeschäfte betreibt, als Fleischereifachverkäuferin zu einem Monatsgehalt von € 1.600,00 brutto beschäftigt.

Die Beklagte erteilte der Klägerin mit Schreiben vom 27.07.2009 eine Abmahnung (Bl. 21 d. A.). Infolge einer Kundenbeschwerde erteilte die Beklagte der Klägerin mit Schreiben vom 04.07.2012 eine weitere Abmahnung (Bl. 5 f. d. A.). Mit Anwaltschreiben vom 05.12.2012 wies die Klägerin den mit der Abmahnung vom 04.07.2012 erhobenen Vorwurf zurück und reichte eine Gegendarstellung ein, wegen des Inhalts der Gegendarstellung wird auf Bl. 22 ff. d. A. verwiesen. Mit Schreiben ihres jetzigen Prozessbevollmächtigten vom 18.03.2013 forderte die Klägerin die Beklagte auf, die Abmahnungen vom 27.07.2009 und 04.07.2012 aus ihrer Personalakte zu entfernen. Des Weiteren beantragte sie, ihrem jetzigen Prozessbevollmächtigten Einsicht in ihre Personalakte zu gewähren (Bl. 7 ff. d. A.). Mit Schreiben vom 02.04.2013 teilte die Beklagte mit, dass sie an der Rechtmäßigkeit der Abmahnungen festhalte und der Klägerin Einsicht in ihre Personalakte gewähre und bat um Terminabsprache (Bl. 16 d. A.).

Mit ihrer am 23.04.2013 vor dem Arbeitsgericht erhobenen Klage hat die Klägerin beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, die Abmahnung vom 27.07.2009 aus der Personalakte der Klägerin zu entfernen,
2. die Beklagte zu verurteilen, die Abmahnung vom 04.07.2012 aus der Personalakte der Klägerin zu entfernen,
3. Die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin Einsichtnahme in ihre Personalakte durch Herrn Rechtsanwalt Dr. M., Kanzlei ..., H. Straße ..., H., zu gewähren.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Wegen des weiteren, insbesondere streitigen, Sach- und Streitstands in erster Instanz wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils einschließlich der Inbezugnahmen verwiesen, § 69 Abs. 2 ArbGG.

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit Urteil vom 17.10.2013 in vollem Umfang stattgegeben. Die Beklagte sei verpflichtet, sowohl die Abmahnung vom 27.07.2009 als auch diejenige vom 04.07.2012 aus der Personalakte der Klägerin zu entfernen. Der

Klägerin stehe ein Anspruch auf Einsichtnahme in die Personalakte durch den von ihr namentlich benannten Prozessbevollmächtigten zu. Dieser Anspruch ergebe sich für Betriebe, in denen Betriebsräte gebildet seien, aus § 83 BetrVG, ansonsten aus einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht. Eine Einsicht in die Personalakte sei grundsätzlich durch die Arbeitnehmerin persönlich auszuüben. Diese sei aber auch berechtigt, sich zur Ausübung ihres Einsichtsrechts eines der Arbeitgeberin benannten Bevollmächtigten zu bedienen. Die Überprüfung, ob in der Personalakte ggf. Daten zu beseitigen oder zu korrigieren seien, sei angesichts der Vielzahl insoweit einschlägiger Rechtsnormen oder gerichtlicher Entscheidungen von einer Arbeitnehmerin in der Regel kaum sachgerecht durchzuführen. Sich in dieser Angelegenheit von einer arbeitsrechtlich informierten Person, z. B. einem Fachanwalt für Arbeitsrecht auf eigene Kosten vertreten zu lassen, sei angemessen. Da die Arbeitnehmerin berechtigt sei, Aufzeichnungen über den Inhalt der Personalakte zu fertigen, wäre es reine Förmerei, sie darauf zu verweisen, zunächst solche Aufzeichnungen zu erstellen und sodann diese zur weiteren Überprüfung ihrem Prozessbevollmächtigten vorzulegen.

Gegen das ihr am 01.11.2013 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 04.11.2013 beim Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Berufung eingelegt und diese nach gewährter Fristverlängerung bis zum 31.01.2014 am 31.01.2014 begründet.

Nachdem das Arbeitsverhältnis der Parteien im Rahmen eines Folgeprozesses zwischenzeitlich durch Prozessvergleich gemäß § 278 Abs. 6 ZPO beendet wurde, haben die Parteien den vorliegenden Rechtsstreit über die Entfernung der beiden streitgegenständlichen Abmahnungen aus der Personalakte der Klägerin im Berufungstermin durch Teilvergleich erledigt.

Die Beklagte trägt – soweit hier von Belang – vor, entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts stehe der Klägerin kein Anspruch zu, ihr Personalakteneinsichtsrecht durch ihren Prozessbevollmächtigten wahrnehmen zu lassen. Aus § 83 BetrVG folge, dass dem Arbeitnehmer selbst das Einsichtsrecht zustehe. Zudem sei dort abschließend geregelt, inwieweit andere Personen als der Arbeitnehmer Einsicht in die Personalakte nehmen dürfen. Ausgehend vom Wortlaut habe der Gesetzgeber die Bevollmächtigung Dritter nicht vorgesehen. Bei dem Ein-

sichtsrecht gehe es lediglich um einen dem Beseitigungs- und Korrekturanspruch vorgelagerten Transparenzschutz. Es diene insofern nicht der Feststellung von Beseitigungsansprüchen, sondern der Vermittlung der Kenntnis des Inhalts der Personalakte. Dies habe das Arbeitsgericht verkannt.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 17.10.2013,
Az. 51 Ca 615 a/13, abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Klägerin verteidigt

das angefochtene Urteil und verweist auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 16.11.2010 – 9 AZR 573/09 -.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien im Berufungsverfahren wird auf den mündlich vorgetragene Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie den Inhalt des Sitzungsprotokolls vom 17.04.2014 verwiesen.

Entscheidungsgründe

I. Die Berufung der Klägerin ist zulässig.

Sie ist dem Beschwerdewert nach statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 64 Abs. 2 lit. b; 66 Abs. 1 ArbGG; §§ 519, 520 ZPO. Bei Einlegung und Begründung der Berufung betrug der Beschwerdewert € 3.500,00.

1. Der Zulässigkeit der Berufung steht auch nicht entgegen, dass die Parteien im Berufungstermin den Rechtsstreit teilweise durch Abschluss eines Teilvergleichs erledigt haben. Maßgeblich für die Statthaftigkeit der Berufung gemäß § 64 Abs. 2 b) ArbGG ist der Zeitpunkt der Einlegung der Berufung (Germelmann/Müller-Glöge,

ArbGG, 7. Aufl., Rn. 15 zu § 64; Zöller/Heßler, ZPO, 30. Aufl., Rn. 14 zu § 511). Die nachträgliche Reduzierung des Rechtsmittelantrages ist für die Zulässigkeit des eingelegten Rechtsmittels auch dann unschädlich, wenn hierdurch der gesetzliche Beschwerdewert unterschritten wird. Etwas anderes gilt nur dann, wenn die Verminderung der Beschwerdesumme auf einer später erfolgten willkürlichen Beschränkung des Rechtsmittels beruht (BGH, Urt. v. 17.07.2008 - IX ZR 126/07 -, Rn. 5, m. w. Rspr.-Nachw., juris). Keine willkürliche Beschränkung liegt vor, wenn aufgrund einer im zweiten Rechtszug eingetretenen teilweisen Erledigung wegen eines teilweisen Anerkenntnisses oder Verzichts des Rechtsmittelbeklagten oder wegen eines Teilvergleichs der Wert des Beschwerdegegenstandes unter die Berufungssumme sinkt (OLG Koblenz, Urt. v. 09.06.1997 - 12 U 948/96 -, Rn. 2, juris).

2. Hieran gemessen ist die Berufung der Beklagten auch nach dem Teilvergleich zum Zeitpunkt der Entscheidung nach wie vor zulässig. Der bei Berufungseinlegung deutlich überschrittene Beschwerdewert sank nur deshalb unter den in § 64 Abs. 2b) ArbGG gesetzlich vorgegebenen Wert, weil die Parteien hinsichtlich des Beschwerdegegenstandes der beiden Abmahnungen im Berufungstermin einen Teilvergleich abgeschlossen hatten.

II. Die noch rechtshängige Berufung hat auch in der Sache selbst Erfolg, da sie begründet ist.

Die Klägerin hat gegenüber der Beklagten keinen Anspruch darauf, dass ihr Prozessbevollmächtigter für sie Einsicht in ihre Personalakte nimmt.

1. Es ist zwischen den Parteien nicht streitig, dass der Klägerin - auch nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses - auch ohne besonderen Anlass gegenüber der Beklagten ein persönliches Einsichtsrecht in deren Personalakte zusteht. Der Arbeitnehmer hat gemäß § 241 Abs. 2 BGB i. V. m. Art. 2 Abs. 1 und Art. 1 Abs. 1 GG auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf Einsicht in seine vom ehemaligen Arbeitgeber weiter aufbewahrte Personalakte (BAG, Urt. v. 16.11.2010 - 9 AZR 573/09 -, Rn. 40, juris). Für das nachvertragliche Einsichtsrecht

bedarf es keines besonderen berechtigten Interesses des ausgeschiedenen Arbeitnehmers (BAG, Urt. V. 16.11.2010 - 9 AZR 573/09 -, Rn. 41, juris).

Dies erkennt die Beklagte ausdrücklich an. Mit Schreiben vom 02.04.2013 hat sie der Klägerin persönlich ausdrücklich zugestanden, Einsicht in ihre Personalakte zu nehmen. In der Berufungsverhandlung hat die Beklagte nochmals bestätigt, dass sie auch nach der erfolgten Beendigung des Arbeitsverhältnisses weiterhin gewillt ist, der Klägerin persönlich Einsicht in deren Personalakte zu gewähren.

2. Das sich aus § 241 Abs. 2 BGB i. V. m. Art. 2 GG, Art. 1 GG ergebene nachvertragliche persönliche Einsichtsrecht kann entgegen der Auffassung der Klägerin aber grundsätzlich nicht auf einen Dritten übertragen werden. Dabei ist grundsätzlich davon auszugehen, dass das nachvertragliche Einsichtsrecht in die Personalakte nicht weiter reicht als das zuvor bestehende vertragliche Einsichtsrecht.

a) Der im bestehenden Arbeitsvertrag nach § 83 Abs. 1 Satz 1 BetrVG begründete Anspruch auf Personalakteneinsicht, den die Klägerin mit ihrer Klage zunächst geltend gemacht hat, steht nur dem Arbeitnehmer höchstpersönlich zu. Dies ergibt sich bereits aus dem Wortlaut, der Systematik und dem Sinn und Zweck der Norm.

aa) Bereits nach dem Wortlaut des § 83 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat nur der Arbeitnehmer und nicht ein durch ihn beauftragter Dritter das Recht, in die über ihn geführte Personalakte Einsicht zu nehmen. Aber gerade die Systematik der Sätze 1 und 2 des § 83 Abs. 1 BetrVG macht deutlich, dass es sich bei dem Personalakteneinsichtsrecht um ein höchstpersönliches Recht des Arbeitnehmers handelt. Denn nach § 83 Abs. 1 Satz 2 BetrVG kann der Arbeitnehmer bei der Einsichtnahme ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen. Gerade der Umstand, dass das Gesetz ausdrücklich nur die Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds vorsieht, lässt den Umkehrschluss zu, dass der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, sonstigen vom Arbeitnehmer hinzugezogenen Dritten Akteneinsicht zu gewähren. Zudem bedeutet „hinzuziehen“ nicht bevollmächtigen. Bei der Bevollmächtigung nimmt ein Dritter anstelle des Berechtigten dessen Rechte wahr. Demgegenüber bedeutet „hinzuziehen“ grundsätzlich, dass der Berechtigte bei der Ausübung seiner Rechte einen Dritten zu Rate zieht. In die-

sem Sinne ist § 83 Abs. 1 Satz 2 BetrVG so zu verstehen, dass der Arbeitnehmer Anspruch gegenüber seinem Arbeitgeber hat, gemeinsam mit einem Betriebsratsmitglied in seine Personalakte Einsicht zu nehmen, damit das Betriebsratsmitglied ihm ggf. beratend zur Seite stehen kann. Das Einsichtsrecht nach § 83 Abs. 1 Satz 1 BetrVG umfasst mithin grundsätzlich nicht das Recht zur Bevollmächtigung eines Dritten, der dann anstelle des Arbeitnehmers Akteneinsicht nimmt. Deshalb kann gegen den Willen des Arbeitgebers das Einsichtsrecht nicht von einem Bevollmächtigten ausgeübt werden, d. h. grundsätzlich auch nicht von einem beauftragten Rechtsanwalt oder Gewerkschaftsvertreter (Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 14. Aufl., Rn. 10 zu § 148; HWK/Schrader, BetrVG, 5. Aufl., Rn. 6 zu § 83; Richardi/Thüsing, BetrVG, 14. Aufl., Rn. 27 zu § 83; HWGNRH/Rose, BetrVG, 9. Aufl., Rn. 45 zu § 83; GK-BetrVG/Franzen, 10. Aufl., Rn. 23 zu § 83; AnwK-ArbR/Gola, Rn. 23 zu § 83 BetrVG; Hessisches LAG, Urt. v. 10.12.1980 - 2 Sa 393/80 -, LS 2, juris; ArbG München, Urt. v. 07.03.1997 - 24 Ca 434/79 -, DB 1979, 2284; **a.M.** Poeche in Personalbuch 2013, Rn. 15 zu § 333; Fitting, BetrVG, 26. Aufl., Rn. 13 zu § 83; DKKW/Buschmann, BetrVG, 14. Aufl., Rn. 16; ErfK/Kania, 13. Aufl., Rn. 4 zu § 83 BetrVG). Der Arbeitgeber ist grundsätzlich nicht verpflichtet, einem Bevollmächtigten des Arbeitnehmers Zutritt zum Betrieb zu gewähren, sodass dieser dort die Personalakte des Arbeitnehmers einsehen kann.

bb) Aber auch nach der teleologischen Auslegung handelt es sich bei dem Recht auf Personalakteneinsicht um ein nur dem Arbeitnehmer höchstpersönlich zustehendes Recht. Die Akteneinsicht dient dazu, Kenntnis über die in der Personalakte enthaltenen Daten zu erlangen. Bei der Einsichtnahme in die Personalakte geht es lediglich um einen dem Beseitigungs- oder Korrekturanspruch vorgelagerten Transparenzschutz hinsichtlich des fremd geschaffenen und zeitlich aufbewahrten Meinungsbilds. Bevor der Arbeitnehmer seine Rechte auf Beseitigung oder Korrektur unrichtiger Daten in seiner Personalakte gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen kann, muss er Gelegenheit haben, überhaupt Kenntnis über die in der Personalakte enthaltenen Daten zu erhalten (BAG, Urt. v. 16.11.2010 - 9 AZR 573/09 -, Rn. 42, juris). Bei der Akteneinsicht geht es mithin um die reine Kenntniserlangung und nicht um die rechtliche Beurteilung eines Beseitigungs- oder Korrekturanspruchs. Zudem kann regelmäßig nur der Arbeitnehmer selbst beurteilen, ob die in der Personalakte enthaltenen

Daten richtig sind oder nicht. So kann nur er beispielsweise beurteilen, ob ein in der Personalakte befindlicher Aktenvermerk über den Inhalt eines Personalgesprächs falsche Angaben enthält oder nicht. Zutreffend weist die Beklagte insofern darauf hin, dass ein bevollmächtigter Rechtsanwalt im Regelfall nicht in der Lage ist, überhaupt eine Unrichtigkeit in der Personalakte festzustellen. Er kann in aller Regel lediglich beurteilen, ob eine dort enthaltene Dokumentation für den von ihm vertretenen Arbeitnehmer rechtlich von Nachteil ist. Eine in der Personalakte befindliche Abmahnung ist stets mit Rechtsnachteilen behaftet, muss aber nicht notwendigerweise auch Unrichtigkeiten enthalten. Die Klägerseite verkennt vorliegend, dass das Personalakteneinsichtsrecht dem Transparenzgebot dient und nicht bereits der Ausübung weitergehender Rechte auf Beseitigung oder Korrektur unrichtiger Daten. Es geht um die Möglichkeit der Feststellung, ob in der Personalakte Unrichtigkeiten enthalten sind. Nur der Arbeitnehmer selbst kann in aller Regel beurteilen, ob bestimmte Daten richtig oder falsch sind. Nur der Arbeitnehmer hat das Arbeitsverhältnis „gelebt“.

cc) Das in § 83 Abs. 1 Satz 1 BetrVG verankerte Recht auf Einsichtnahme in die Personalakte gilt als ein allgemeiner Grundsatz auch für Arbeitnehmer in betriebsratslosen Betrieben. Die Verpflichtung zur Gewährung der Personalakteneinsicht folgt in diesen Fällen als Nebenpflicht aus der vertraglichen Fürsorge- und Rücksichtnahmepflicht gemäß § 241 Abs. 2 BGB i. V. m. Art. 2 Abs. 1 und Art. 1 Abs. 1 GG.

dd) Das hier gefundene Ergebnis steht auch damit in Einklang, dass in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes das Recht auf Einsichtnahme auch durch einen schriftlich Bevollmächtigten *expressis verbis* geregelt ist (§ 3 Abs. 5 Satz 2 TVöD, § 3 Abs. 6 Satz 2 TV-L). Einer solchen ausdrücklichen Erweiterung des höchstpersönlichen Einsichtsrechts bedürfte es nicht, wenn der öffentliche Arbeitgeber aufgrund der vertraglichen Nebenpflicht gemäß § 241 Abs. 2 BGB bereits verpflichtet wäre, einem vom Arbeitnehmer bevollmächtigten Dritten Zutritt zur Dienststelle und Einsicht in die Personalakte zu gewähren.

ee) Etwas anderes kann allerdings dann gelten, wenn der Arbeitnehmer selbst über einen längeren Zeitraum verhindert ist, sein Akteneinsichtsrecht höchstpersönlich wahrzunehmen, z. B. während einer langanhaltenden Erkrankung oder einem länge-

ren Auslandseinsatz. Unter vertraglichen Fürsorgegesichtspunkten kann der Arbeitgeber verpflichtet sein, einem konkret bevollmächtigten Dritten Einsicht in die Personalakte des Arbeitnehmers zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer selbst unverschuldet verhindert ist, das Einsichtsrecht wahrzunehmen und eine sofortige Einsichtnahme erforderlich ist. In einem solchen Ausnahmefall kann der Arbeitnehmer verlangen, dass ein Dritter für ihn das Einsichtsrecht wahrnimmt (h.M., vgl. nur: Schaub, a.a.O., Rn. 10 zu § 148).

b) Hieran gemessen hat die Klägerin keinen Anspruch darauf, dass ihr Prozessbevollmächtigter an ihrer Stelle Einsicht in die bei der Beklagten noch nachvertraglich geführte Personalakte nimmt. Das nachvertragliche Einsichtsrecht steht der Klägerin ebenso wie das zuvor bestehende vertragliche Einsichtsrecht nur höchstpersönlich zu. Die Beklagte ist auch nicht ausnahmsweise unter dem Gebot der nachvertraglichen Fürsorgepflicht gehalten, dem Prozessbevollmächtigten der Klägerin Zutritt zu ihrem Betrieb und sodann Einsicht in die Personalakte der Klägerin zu gewähren. Die Klägerin ist unstreitig nicht unverschuldet daran gehindert, selbst Einsicht in ihre Personalakte zu nehmen. Sie ist weder krank noch ist es ihr aus sonstigen Gründen unzumutbar, zur personalführenden Stelle der Beklagten nach Kiel zu fahren, um dort ihre Personalakte einzusehen.

III. Nach alledem war die noch rechtshängige Klage unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils abzuweisen.

Die Kostenentscheidung folgt unter Berücksichtigung des in zweiter Instanz geschlossenen Teilvergleichs aus § 92 Abs. 1 i. V. m. § 98 ZPO.

Die Revision wurde wegen rechtsgrundsätzlicher Bedeutung gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG zugelassen.

gez. ...

gez. ...

gez. ...