

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 642/09
23 Sa 124/09
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. Dezember 2010

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. Dezember 2010 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Düwell, die Richter am Bundesarbeitsgericht

Krasshöfer und Dr. Suckow sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Benrath und die ehrenamtliche Richterin Neumann für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 27. Mai 2009 - 23 Sa 124/09 - unter Zurückweisung im Übrigen teilweise aufgehoben.

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 19. November 2008 - 40 Ca 9534/08 - wird teilweise zurückgewiesen. Das Urteil des Arbeitsgerichts wird wie folgt abgeändert:

Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger in dem Zeitraum vom 1. Juli 2016 bis zum 28. Februar 2018 von der Arbeitsleistung freizustellen. Es wird festgestellt, dass dem Kläger während dieser Freistellung 100 % der Vergütung eines Vollzeitbeschäftigten zu zahlen ist.

Im Übrigen bleibt die Klage abgewiesen und wird die Berufung zurückgewiesen.

Die Parteien haben die Kosten des Rechtsstreits jeweils zur Hälfte zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Dauer und die Lage der dem Kläger zu gewährenden Blockfreistellung. 1

Die Beklagte respektive ihre Rechtsvorgängerin beschäftigt den 1952 geborenen Kläger seit dem 6. Januar 1992 als Gewerkschaftssekretär. 2

Im Unternehmen der Beklagten existiert die am 1. Dezember 2003 abgeschlossene „Gesamtbetriebsvereinbarung zu einem Rahmeninteressenausgleich und Sozialplan für ver.di zwischen dem Bundesvorstand und dem Gesamtbetriebsrat der ver.di zur Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen zur 3

Haushalts- und Personalkostenkonsolidierung gemäß den Beschlüssen des Gewerkschaftsrates vom 15./16. Juli 2003“ (GBV), die auszugsweise Folgendes bestimmt:

„7.5 Förderung der Teilzeit bei ver.di

7.5.1 Förderung der Teilzeit mittels finanzieller Anreize

- Gemeinsame Vorschriften

Mit Beschäftigten kann auf Antrag vereinbart werden, ihre individuelle Arbeitszeit nach den folgenden Regelungen für 24 Monate zu verringern. Die Vereinbarungen verlängern sich jeweils um 12 Monate und können von beiden Seiten mit einer Ankündigungsfrist von 12 Monaten, frühestens jedoch zum Ende der Mindestlaufzeit von 24 Monaten, ohne Angabe von Gründen gekündigt werden.

Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des/der Beschäftigten festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

...

Der Freizeitausgleich ist linear oder verblockt möglich.

...

- Modell 50/80

Mit Beschäftigten kann auf deren Antrag vereinbart werden, ihre individuelle Arbeitszeit auf 50 % derselben zu verringern. ... In diesen Fällen werden 80 % der bisherigen Vergütung gezahlt.“

Mit Schreiben vom 9. Februar 2004 beantragte der Kläger Teilzeit mit verblockter Freizeitgewährung nach dem „Modell 50/80“. 4

In der Folgezeit führten die Parteien Vertragsverhandlungen, in deren Verlauf die Beklagte dem Kläger mehrere Vertragsentwürfe zur Kenntnis gab. In einer E-Mail vom 29. November 2004 erklärte der Kläger gegenüber der Be- 5

klagen ua. Folgendes:

„In dieser Konstellation würde ich davon ausgehen, dass mir nach den 2 Jahren Vollzeitarbeit auf Regelung 50/80 auch ein voller Freizeitanspruch von einem Jahr auf 100 % zusteht.“

Auf der Grundlage der Ziffer 7.5 GBV schlossen die Parteien unter dem 29. April 2005 einen Änderungsvertrag (*ÄndV*), der ua. folgende Regelungen enthält:

6

- „1. Die Arbeitszeit von derzeit 38,5 Stunden pro Woche wird ab dem 1. Januar 2005 bis zum 31. Dezember 2006 um 50 % auf 19,25 Stunden pro Woche verringert.
2. Die verminderte Arbeitszeit wird unter Beachtung der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes wie folgt festgelegt:

D arbeitet bis zum 31.12.2005 ... mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit (Arbeitsphase). Ab dem 01.01.2006 bis zum 31.12.2006 wird er von der Arbeitsleistung freigestellt (Freistellungsphase).

Sollte vor Beginn der verblockten Freistellungsphase gemeinsam festgestellt werden, dass der Lage der verblockten Freistellungsphase betriebliche Gründe entgegenstehen, wird diese vor Ablauf dieses Änderungsvertrages einvernehmlich zwischen Herrn D, seiner Ressortleitung und dem ServiceCenterPersonal unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten vereinbart.

...
4. Verlängert sich der Vertrag nach Ziffer 5, wird rechtzeitig vor Beginn der weiteren 12 Monate die Lage der Arbeitszeit bzw. der Verblockung neu vereinbart.
5. Dieser Vertrag kann mit einer Frist von zwölf Monaten, jedoch frühestens zum Ende der Mindestlaufzeit von 24 Monaten vom Arbeitnehmer oder vom Arbeitgeber ohne Angabe von Gründen gekündigt werden. Wird der Vertrag nicht gekündigt, verlängert er sich stillschweigend um weitere 12 Monate. Bei Erreichen der Regelaltersgrenze endet der Vertrag auch ohne vorherige Kündigung.

6. Während der Laufzeit des Vertrages erhält D durchgehend ein Entgelt in Höhe von 80 % der ihm zustehenden Vergütung. Dies unabhängig davon, ob der erworbene Freizeitananspruch linear oder verblockt gewährt wird.
7. Wird die erworbene Freizeit verblockt und nach Ablauf dieses Änderungsvertrages abgegolten (z. B. Verkürzung der Lebensarbeitszeit), wird das dann zu zahlende Entgelt wie folgt festgelegt: Es wird die zu diesem Zeitpunkt erreichte Vergütung zu 100 % fortgezahlt.“

Wegen eines nicht abgeschlossenen Projekts, an dem der Kläger mitwirkte, arbeitete der Kläger im Zeitraum vom 1. Januar 2005 bis zum 30. April 2008 in Vollzeit, bezog aber nur 80 % der Arbeitsvergütung einer Vollzeitkraft.

7

Mit Schreiben vom 21. Februar 2006 teilte die Beklagte dem Kläger auszugsweise Folgendes mit:

8

„Unter Berücksichtigung der Vereinbarung zu Ziffer 2 deines Änderungsvertrages zur Teilzeit gem. GBV ... wurde zwischen dir, deiner Ressortleitung und dem ServiceCenterPersonal einvernehmlich festgestellt, dass der Inanspruchnahme deiner verblockten Freistellungsphase ab 01.01.2006 bis zum Ende des Projektes, längstens bis 30.09.2007, betriebliche Gründe entgegenstehen.

Wir ... teilen dir mit, dass sich dein Anspruch auf die verblockte Freistellungsphase entsprechend verlängert und im Anschluss an das Projektende abzubauen ist.“

In einem an den Kläger adressierten Schreiben der Beklagten vom 27. September 2007 heißt es ua. wie folgt:

9

- „1. Unter Berücksichtigung der Vereinbarung zu Ziffer 2 deines Änderungsvertrages zur Teilzeit gem. GBV ... vom 29.04.2005 stellen wir einvernehmlich fest, dass der Inanspruchnahme der verblockten Freizeitphase bis zum 30.04.2008 betriebliche Gründe entgegenstehen und du weiterhin bis zum Ende des Projektes ‚e-union‘ (30.04.2008) mit 0,5 Vollzeitstellenanteilen im Projekt ‚e-union‘ und zu 0,5 Vollzeitstellenanteilen im Fachbereich 1 tätig sein wirst.
2. Mit Ende des Projektes ‚e-union‘ am 30.04.2008 wird im Einvernehmen mit allen Beteiligten, dir,

deiner Ressortleitung und dem ServiceCenterPersonal gemeinsam festgelegt, wie der erworbene Freizeitanspruch abgebaut wird. Dies erfolgt unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten.“

Mit Schreiben vom 13. Dezember 2007 erklärte der Kläger die Kündigung der Teilzeitregelung zum 31. Dezember 2008. 10

Mit einem vom 17. April 2008 datierenden Schreiben teilte die Beklagte dem Kläger ua. mit: 11

„... beigefügt erhältst du wie vereinbart eine Ergänzung zu deinem Änderungsvertrag vom 29.04.2005 ...

Danach erfolgt die Arbeitszeitverkürzung von 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit ab dem 01.05.2008 bis zum 31.12.2008 linear. Dabei muss im Durchschnitt eine wöchentliche Stundenzahl von 17,5 Stunden erbracht werden.

Der bis zum 30.04.2008 entstandene Freizeitblock sollte zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit eingesetzt und unmittelbar vor Renteneintritt genommen werden.

Darüber hinaus teilen wir mit, dass dein bis zum 30.04.2008 entstandener Freizeitblock insgesamt 417 Tage umfasst.“

In dem Zeitraum vom 1. Mai bis zum 31. Dezember 2008 arbeitete der Kläger mit 50 % der wöchentlichen Arbeitszeit und bezog 80 % der Vergütung einer Vollzeitkraft. 12

Unter dem 2. Mai 2008 unterzeichnete der Kläger den nachfolgend auszugsweise wiedergegebenen Änderungsvertrag vom 17. April 2008, der dem Schreiben der Beklagten vom 17. April 2008 beilag, „unter Vorbehalt gem. meinem Anschreiben vom 2. Mai 2008“. Der Vertrag hat auszugsweise folgenden Wortlaut: 13

„1. Die verminderte Arbeitszeit wird ... wie folgt festgelegt:

Die Arbeitszeitverkürzung von 50 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit erfolgt ab dem 01.05.2008 bis zum 31.12.2008 linear. Dabei muss im Durchschnitt eine wöchentliche Stundenzahl von

17,5 Stunden erbracht werden.

Der bisher erbrachte Freizeitblock bis zum 30.04.2008 wird noch bestimmt. Dieser sollte zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit eingesetzt werden und ist somit unmittelbar vor Eintritt in die Rente zu nehmen.

2. Alle anderen Punkte des Vertrages vom 29.04.2005 wirken unverändert fort.“

Der Kläger hat die Rechtsauffassung vertreten, die Beklagte sei verpflichtet, ihn für einen Zeitraum von drei Jahren und vier Monaten von seiner Verpflichtung zur Arbeitsleistung freizustellen. Der verblockten Arbeitsphase im Zeitraum vom 1. Januar 2005 bis zum 30. April 2008, in der er eine reduzierte Vergütung erhalten habe, entspreche eine Freistellungsphase im Zeitraum vom 1. November 2014 bis zum 28. Februar 2018. In diesem Zusammenhang behauptet er, der Beklagten sei bewusst gewesen, dass bei einer Vollzeittätigkeit über den 31. Dezember 2005 hinaus die Freistellungsphase nicht nur verschoben, sondern auch verlängert werde. Die Kündigung vom 13. Dezember 2007 habe die Vollzeitbeschäftigung beendet, ohne bereits entstandene Ansprüche zu kürzen. Im Übrigen unterliege die Übereinkunft vom 29. April 2005 der Inhaltskontrolle nach §§ 305 ff. BGB. Eine vertragliche Bestimmung, welche die Länge der Arbeitsphase auf die Hälfte der Dauer der Vertragslaufzeit begrenze, sei als überraschende Regelung nicht Bestandteil der Teilzeitregelung geworden. Schließlich sei eine solche Vertragsklausel unwirksam, da sie ihn unangemessen benachteilige.

14

Der Kläger hat beantragt,

15

die Beklagte zu „verpflichten“, ihn zum Ausgleich des in der Arbeitsphase vom 1. Januar 2005 bis zum 30. April 2008 aufgrund der Vereinbarung vom 29. April 2005 erworbenen Anspruchs ab dem 1. November 2014 für drei Jahre und vier Monate, also bis zum 28. Februar 2018 und damit Beginn des Bezugs der Altersrente, unter Fortzahlung seiner Vergütung zu 100 % von der Arbeitsleistung freizustellen,

hilfsweise

die Beklagte zu „verpflichten“, ihn vom 1. Januar 2009 an

für drei Jahre und vier Monate bis zum 30. April 2012 von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung seiner Vergütung mit 80 % freizustellen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Ansicht, dem Kläger stehe lediglich ein Freistellungsanspruch im Umfang von 20 Monaten bei einer Vergütung von 100 % zu. Für die Dauer der Freistellungsphase sei die Laufzeit des Teilzeitvertrags, nicht der Zeitraum, in dem der Kläger seit Abschluss des Änderungsvertrags in Vollzeit gearbeitet habe, maßgeblich. Eine Verlängerung des Teilzeitvertrags ändere die Lage und die Dauer der Arbeits- und Freistellungsphase lediglich im Rahmen der Vertragslaufzeit. Da infolge der Verlängerungsklausel in Ziffer 4 ÄndV während der Vertragslaufzeit unklar sei, wie lange das Teilzeitarbeitsverhältnis dauere, sei der Zeitraum, in dem ein Arbeitnehmer vollzeitig gegen eine abgesenkte Vergütung tätig sei, nicht gleich der Dauer der Freistellungsphase. Eine Verlängerung des „50/80-Modells“ über die Laufzeit des Teilzeitvertrags hinaus führe zu einer ungerechtfertigten Besserstellung der Arbeitnehmer im Blockmodell gegenüber Arbeitnehmern mit linearer Teilzeit. Die Beklagte behauptet, Herr H, einer ihrer Personalreferenten, habe dem Kläger in einem Personalgespräch erklärt, die Arbeits- sowie Freizeitphase machten jeweils die Hälfte der Gesamtlaufzeit des Teilzeitvertrags aus. Der Vertrag vom 29. April 2005 unterliege nicht der AGB-rechtlichen Inhaltskontrolle, da es sich infolge der von dem Kläger eingebrachten Änderungswünsche nicht um Allgemeine Geschäftsbedingungen handle. Zudem beruhe die ursprüngliche Befristung des Teilzeitvertrags auf den Regelungen der GBV, die als Kollektivvereinbarung gemäß § 310 Abs. 4 BGB von einer Kontrolle durch die Gerichte für Arbeitssachen ausgenommen sei.

16

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger, ihn in dem Zeitraum vom 1. November 2014 bis zum 28. Februar 2018 freizustellen (A 1). Ferner verlangt er die Fest-

17

stellung, dass die Beklagte verpflichtet ist, an ihn in diesem Zeitraum 100 % der Vergütung eines Vollzeitbeschäftigten, hilfsweise 80 % der Vergütung eines Vollzeitbeschäftigten zu zahlen (A 2). Mit dem Hilfsantrag begehrt der Kläger eine Freistellung für die Dauer von 40 Monaten zum nächstmöglichen Zeitpunkt (B 1). Gleichfalls hilfsweise beantragt er festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, an ihn in diesem Zeitraum 80 % der Vergütung eines Vollzeitbeschäftigten zu zahlen (B 2).

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist insoweit begründet, als die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger in dem Zeitraum vom 1. Juli 2016 bis zum 28. Februar 2018 von der Arbeitsleistung freizustellen. Die während dieser Freistellung zu zahlende Vergütung beträgt 100 % der Vergütung eines Vollzeitbeschäftigten. Im Übrigen ist die Revision nicht begründet. Insoweit hat das Landesarbeitsgericht das klagestattgebende Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht abgeändert und die Klage abgewiesen. 18

A. Die Klage ist zulässig. 19

I. Die in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat erfolgten Antragsänderungen sind zulässig. Soweit die in der Revisionsverhandlung gestellten Leistungsanträge hinter den in der Berufungsverhandlung gestellten Klageanträgen zurückbleiben, handelt es sich um eine Beschränkung des Leistungsbegehrens, die als solche nicht als Klageänderung anzusehen ist (§ 264 Nr. 2 ZPO). 20

Während der Kläger in den Vorinstanzen von der Beklagten im Wege der Leistungsklage verlangt hat, gegen Zahlung einer prozentual bestimmten Vergütung von der Arbeitsleistung freigestellt zu werden, hat er sein Leistungsbegehren in der Revisionsinstanz auf die Freistellung beschränkt und hinsichtlich der an ihn zu zahlenden Vergütung lediglich eine Feststellung durch das Gericht beantragt. Dies ist zulässig. Unzulässig sind in der Revisions- 21

instanz wegen § 559 Abs. 1 ZPO nur Klageänderungen, mit denen neue Ansprüche in dem Rechtsstreit eingeführt werden sollen (vgl. BAG 3. Mai 2006 - 10 AZR 310/05 - Rn. 52, EzA BGB 2002 § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 18; Zöller/Heßler ZPO 28. Aufl. § 559 Rn. 10; AnwK-ArbR/Düwell § 74 ArbGG Rn. 103). Denn der Schluss der mündlichen Verhandlung in zweiter Instanz bildet nicht nur bezüglich des tatsächlichen Vorbringens, sondern auch für den durch den Antrag und den Klagegrund bestimmten Streitgegenstand die Entscheidungsgrundlage für das Revisionsgericht (vgl. BAG 20. Januar 2010 - 5 AZR 99/09 - Rn. 11, AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 119 = EzA BGB 2002 § 611 Arbeitnehmerbegriff Nr. 16). Die Beschränkung des Antrags, aufgrund der ohne Änderung des Klagegrundes vom Leistungs- zum Feststellungsantrag gewechselt wurde, verändert nicht den Streitgegenstand. Insoweit liegt nur eine Beschränkung des Klageantrags vor, die nach § 264 Nr. 2 ZPO nicht als Klageänderung gilt (vgl. BAG 7. Dezember 2005 - 5 AZR 535/04 - Rn. 11, BAGE 116, 267) und deshalb weder einer Einwilligung noch einer Feststellung der Sachdienlichkeit bedarf. Eine - wie hier - erklärte bloße Antragsbeschränkung ist somit auch in der Revisionsinstanz unbedenklich zulässig (im Ergebnis ebenso: BAG 1. Februar 2006 - 5 AZR 187/05 - Rn. 15, BAGE 117, 44).

- II. Soweit der Kläger die Feststellung der Vergütungshöhe während der Freistellungsphase begehrt, steht die seitens der Beklagten signalisierte Bereitschaft, den Kläger für einen Zeitraum von 20 Monaten gegen Zahlung einer Vergütung iHv. 100 % der Vergütung einer Vollzeitkraft von der Arbeitsleistung freizustellen, dem gemäß § 256 Abs. 1 ZPO erforderlichen Feststellungsinteresse nicht entgegen. Denn die von dem Kläger mit dem Haupt- und Hilfsantrag beehrte Feststellung bezieht sich auf eine Freistellung für die Dauer von 40 Monaten. 22
- B. Die Klage ist teilweise begründet; im Übrigen ist sie unbegründet. 23
- I. Der Leistungsantrag A 1 ist insoweit begründet, als die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger in dem Zeitraum vom 1. Juli 2016 bis zum 28. Februar 2018 von der Arbeitsleistung freizustellen. Rechtsgrundlage ist der Änderungsvertrag der Parteien vom 29. April 2005. 24

1. Nach Ziffer 1 ÄndV sollte die Arbeitszeit des Klägers im Zeitraum vom 1. Januar 2005 bis zum 31. Dezember 2006 von 38,5 Stunden pro Woche um 50 % auf 19,25 Stunden pro Woche verringert werden. Hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit einigten sich die Parteien auf ein Blockmodell, das eine Arbeitsphase im Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2005 und eine Freistellungsphase im Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2006 vorsah (*Ziffer 2 ÄndV*). Unter Ziffer 5 Satz 1 ÄndV kamen die Parteien überein, der Vertrag solle von jeder Seite mit einer Frist von zwölf Monaten, jedoch frühestens zum Ende der Mindestlaufzeit von 24 Monaten ohne Angabe von Gründen gekündigt werden können. Für den Fall, dass der Vertrag nicht gekündigt werden sollte, vereinbarten die Parteien eine stillschweigende Verlängerung des Vertrags um zwölf Monate. 25
2. Die vertraglichen Voraussetzungen, unter denen dem Kläger ein Freistellungsanspruch im Umfang von 20 Monaten zusteht, liegen vor. Dem Zusammenspiel von Ziffer 2 und 5 ÄndV ist der Wille der Parteien zu entnehmen, dass die Dauer der Freistellungsphase zumindest die Hälfte der Vertragslaufzeit umfasst, die auf eine Vollzeittätigkeit des Klägers gegen eine auf 80 % abgesenkte Vergütung entfällt. Insoweit besteht zwischen den Parteien Einigkeit. Da der Kläger erst mit Wirkung zum 1. Mai 2008 in das lineare Modell wechselte, verlängerte sich der Zeitraum, in dem der Kläger vollzeitig für die Beklagte tätig war, aber nur 80 % der Vergütung einer Vollzeitkraft erhielt, von ursprünglich zwölf Monaten (*Ziffer 2 Abs. 2 ÄndV*) auf 40 Monate. 26
3. Der Freistellungszeitraum umfasst die Zeit zwischen dem 1. Juli 2016 und dem 28. Februar 2018. Dies folgt aus Ziffer 7.5.1 Abs. 2 GBV. Hiernach hat der Arbeitgeber die Verteilung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen des Beschäftigten festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. 27
- a) Die Beklagte hat den Freistellungszeitraum mit Schreiben vom 17. April 2008 festgelegt. Hierin teilte sie dem Kläger mit, der Freizeitblock solle zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit eingesetzt und unmittelbar vor Renteneintritt genommen werden. Der Kläger tritt am 1. März 2018 in die gesetzliche Altersrente ein. Unter Berücksichtigung des unstreitigen Freistellungsanspruchs, der 28

zumindest 20 Monate umfasst, beginnt die Freistellung demnach am 1. Juli 2016.

b) Dass diese Festlegung dem Wunsch des Klägers entsprach, belegt der von dem Kläger unter dem 2. Mai 2008 unterzeichnete Vertragsentwurf. In diesem heißt es unter Ziffer 1 Abs. 3 Satz 1, der Freizeitblock solle, wie von der Beklagten festgelegt, vor dem Eintritt des Klägers in die Altersrente liegen. Hierbei spielt keine Rolle, dass der Kläger den Vertragsentwurf unter Vorbehalt unterschrieb. Die „Annahme unter Vorbehalt“ führte zwar gemäß § 150 Abs. 2 BGB zur Ablehnung des Angebots der Beklagten verbunden mit einem neuen Angebot seitens des Klägers; dieses neue Angebot dokumentiert jedoch den Wunsch des Klägers, den erworbenen Freistellungsanspruch zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit einzusetzen. 29

II. Soweit der Kläger darüber hinaus eine Freistellung in dem Zeitraum vom 1. November 2014 bis zum 30. Juni 2016 verlangt, ist die Klage unbegründet. Das Klagebegehren findet weder in den Bestimmungen der GBV noch in den einzelvertraglichen Absprachen der Parteien eine Rechtfertigung. 30

1. Der Kläger vermag einen weitergehenden Freistellungsanspruch nicht mit Erfolg auf die Gesamtbetriebsvereinbarung vom 1. Dezember 2003 zu stützen. 31

Nach Ziffer 7.5.1 GBV kann mit den Beschäftigten vereinbart werden, ihre individuelle Arbeitszeit zu verringern. Der Freizeitausgleich ist linear oder verblockt möglich. Das „Modell 50/80“ erlaubt eine Teilzeitvereinbarung, mit der die individuelle Arbeitszeit des Arbeitnehmers auf 50 % verringert wird und ihm 80 % der bisherigen Vergütung gezahlt werden. Abs. 1 der „Gemeinsamen Vorschriften“ sieht eine Laufzeit von mindestens 24 Monaten vor, die sich um jeweils zwölf Monate verlängert, sofern die Vereinbarung nicht von einer der Vertragsparteien mit einer Ankündigungsfrist von zwölf Monaten gekündigt wird. Die Gesamtbetriebsvereinbarung vom 1. Dezember 2003 ist keine eigenständige Anspruchsgrundlage, die den Beschäftigten einen Anspruch auf 32

Freistellung einräumte. Es handelt sich um kollektivrechtliche Rahmenvorgaben, die der Umsetzung auf der einzelvertraglichen Ebene bedürfen.

2. Der mit dem Klageantrag zu A 1 verfolgte Anspruch steht dem Kläger, soweit der Zeitraum vom 1. November 2014 bis zum 30. Juni 2016 in Streit steht, auch auf der Grundlage des Änderungsvertrags vom 29. April 2005 nicht zu. Die vertraglichen Bestimmungen geben dem Kläger keinen Anspruch auf eine 40 Monate dauernde Freistellung. Eine Auslegung des Vertrags ergibt, dass der Kläger infolge seiner über die verkürzte Arbeitszeit hinausgehenden Tätigkeit ein Freistellungsguthaben im Umfang von lediglich 20 Monaten aufgebaut hat. 33

a) Der Senat kann im Zusammenhang mit der Auslegung der Vertragsklauseln offenlassen, ob es sich bei den Regelungen in dem Änderungsvertrag vom 29. April 2005 um Allgemeine Geschäftsbedingungen, deren Auslegung dem Revisionsgericht obliegt (*vgl. Senat 13. April 2010 - 9 AZR 113/09 - Rn. 35, EzA BGB 2002 § 308 Nr. 11*), oder um eine individualrechtliche Vereinbarung handelt, deren Auslegung durch die Tatsacheninstanzen der Senat lediglich eingeschränkt überprüfen kann (*vgl. Senat 17. November 2009 - 9 AZR 765/08 - Rn. 46, AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 88 = EzA BGB 2002 § 242 Betriebliche Übung Nr. 12*). Selbst wenn man zugunsten des Klägers davon ausgeht, dass es sich bei den Vertragsbestimmungen um typische Klauseln handelt, erweist sich das Auslegungsergebnis, zu dem das Landesarbeitsgericht gelangt ist, als zutreffend. 34

b) Allgemeine Geschäftsbedingungen in Formularverträgen hat das Revisionsgericht selbstständig und uneingeschränkt nach den für die Auslegung von Normen geltenden Grundsätzen auszulegen. 35

aa) Die Bestimmungen in einem Formulararbeitsvertrag sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden. Dabei sind die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Ver- 36

wenders zugrunde zu legen (vgl. für die st. Rspr. Senat 17. November 2009 - 9 AZR 765/08 - Rn. 45, AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 88 = EzA BGB 2002 § 242 Betriebliche Übung Nr. 12). Gemäß § 305c Abs. 2 BGB gehen Zweifel bei der Auslegung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen zulasten des Verwenders, dh. des Arbeitgebers, der die Klauseln in einen Formulararbeitsvertrag eingeführt hat.

bb) In Anwendung dieser Grundsätze ist das von dem Landesarbeitsgericht gefundene Auslegungsergebnis nicht zu beanstanden. Die Summe der Arbeits- und der Freistellungsphase im Blockmodell entspricht - wie im linearen Modell - der Vertragslaufzeit. 37

(1) Der Wortlaut der vertraglichen Vereinbarung ist für die Frage, ob sich die Dauer der Arbeitsphase nach dem Zeitraum, in dem der Kläger ab dem 1. Januar 2005 in Vollzeit arbeitete, oder nach der Hälfte der Laufzeit des Änderungsvertrags bemisst, unergiebig. Ziffer 2 Abs. 2 ÄndV legt zwar den Zeitraum der Arbeits- und Freistellungsphase fest, wurde aber in der Vertragspraxis von den Parteien abweichend gehandhabt. Während die Parteien in Ziffer 1 ÄndV vereinbarten, die Arbeitszeit des Klägers solle im Zeitraum vom 1. Januar 2005 bis zum 31. Dezember 2006 50 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit betragen, beschäftigte die Beklagte den Kläger im Zeitraum vom 1. Januar 2005 bis zum 30. April 2008 im Umfang der Regelarbeitszeit. Auch die Vereinbarung unter Ziffer 2 ÄndV, in der die Parteien die Verteilung der Arbeits- und der Freistellungsphase regelten, handhabten die Parteien ab dem 1. Januar 2006 abweichend. Während Ziffer 2 Abs. 2 Satz 1 ÄndV vorsah, dass die Arbeitsphase mit dem Ablauf des 31. Dezember 2005 enden und die Freistellungsphase nach Ziffer 2 Abs. 2 Satz 2 ÄndV am 1. Januar 2006 beginnen sollte, arbeitete der Kläger vom Beginn der Laufzeit des Änderungsvertrags bis zum Übergang in das lineare Modell am 1. Mai 2008 in Vollzeit. Grund für diese Abweichungen waren betriebliche Gründe, die ihre Ursache in der projektgebundenen Tätigkeit des Klägers hatten. Eine Vereinbarung, wie sie Ziffer 4 ÄndV für den Fall einer Verlängerung des Vertrags vorsah, trafen die 38

Parteien nicht, obwohl weder die Beklagte noch der Kläger den Änderungsvertrag vor Ablauf der Mindestlaufzeit kündigten.

(2) Der systematische Zusammenhang, in den die Regelung der Ziffer 2 Abs. 2 ÄndV eingebettet ist, legt nahe, dass lediglich 20 der insgesamt 40 Monate, in denen der Kläger im Zeitraum vom 1. Januar 2005 bis zum 30. April 2008 in Vollzeit tätig war, der Arbeitsphase des Änderungsvertrags zuzurechnen sind. 39

(a) In Ziffer 2 Abs. 3 ÄndV kamen die Parteien überein, die Lage der Freistellungsphase im Wege einer gesonderten Vereinbarung zu regeln, wenn die Parteien vor Beginn der verblockten Freistellungsphase gemeinsam feststellen sollten, dass der ursprünglich bestimmten Lage der verblockten Freistellungsphase betriebliche Gründe entgegenstehen. Die vorgesehene Änderung beschränkt sich auf die Lage der Freistellungsphase, ohne das zeitliche Verhältnis beider Phasen zu berühren. Hinsichtlich der Dauer der Arbeitsphase im Verhältnis zur Freistellungsphase verbleibt es damit bei der Regelung in Ziffer 2 Abs. 2 ÄndV, die von einer gleichmäßigen Aufteilung beider Phasen innerhalb der Vertragslaufzeit ausgeht. 40

(b) Die Parteien schlossen den Änderungsvertrag ausweislich des Eingangssatzes des Vertrags „auf der Grundlage“ der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 1. Dezember 2003. Diese kennt zwei Modelle der vorübergehenden Arbeitszeitreduzierung, das „Modell 50/80“ und das „Modell 80/90“. Während das erste Modell eine Vergütung iHv. 80 % der Vergütung einer Vollzeitkraft bei 50 % der regulären Arbeitszeit vorsah, eröffnete das zweite Modell den Mitarbeitern die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit auf 80 % der Regelarbeitszeit bei Kürzung des Arbeitsentgelts auf 90 % der Vergütung einer Vollzeitkraft zu reduzieren. Die Rückkopplung im Eingangssatz des Änderungsvertrags verdeutlicht, dass die Parteien eines der von der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 1. Dezember 2003 bereitgestellten Modelle einzelvertraglich ausgestalten wollten. Die Auslegung der Beklagten, der zufolge die während der Vertragslaufzeit geleistete Vollzeitarbeit lediglich zu 50 % auf die Arbeitsphase der Teilzeitvereinbarung entfällt, entspricht in wirtschaftlicher Hinsicht 41

dem kollektivrechtlich vorgegebenen „Modell 50/80“. Die von dem Kläger im Zeitraum vom 1. Januar 2005 bis zum 30. April 2008 - dies entspricht 40 Monaten - verblockt geleistete Vollzeitarbeit, in der er 80 % der Vergütung erhielt, wird mit 20 Monaten der Arbeitsphase zugerechnet. Die restlichen 20 Monate leistete der Kläger nicht auf der Grundlage des Änderungsvertrags, sondern auf der Grundlage des ursprünglichen Arbeitsvertrags im Vorgriff auf die Zeit nach Ablauf des Änderungsvertrags.

(c) Demgegenüber führt die von der Revision vertretene Auslegung zu einem Modell, das außerhalb der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 1. Dezember 2003 steht. Ausgehend von der Prämisse des Klägers, dass nicht die Hälfte der Vertragslaufzeit, sondern allein der Umfang der Arbeitsleistung für die Bestimmung der Arbeitsphase maßgebend ist, wäre der gesamte Zeitraum vom 1. Januar 2005 bis zum 30. April 2008 als Arbeitsphase mit der Folge anzusehen, dass er einen Anspruch auf 40 Monate Freizeitausgleich erworben hätte. Vergleicht man den Arbeitsumfang während der so bestimmten Arbeitsphase (100 %) und der Freistellungsphase (0 %) mit der Vergütung in diesen Phasen, so führte dies zu einer Arbeitszeit im Umfang von 50 % und einer Vergütung iHv. 90 % eines Regelarbeitsverhältnisses. Denn nach dem Übergang des Klägers in das lineare Modell konnte der Kläger nicht mehr während der Laufzeit des Änderungsvertrags freigestellt werden. Als Folge hiervon käme Ziffer 7 ÄndV zum Tragen. Danach hat die Beklagte in einer Freistellungsphase, die nach der Beendigung des Änderungsvertrags liegt, die Arbeitsvergütung in ungekürzter Höhe zu zahlen. In wirtschaftlicher Hinsicht liefe dies auf ein von den kollektivrechtlichen Regelungen nicht vorgesehenes „Modell 50/90“ hinaus. Es ist nicht ausgeschlossen, aber angesichts des Einleitungssatzes des Änderungsvertrags unwahrscheinlich, dass die Parteien von den Teilzeitmodellen, die die Gesamtbetriebsvereinbarung vorsieht, abweichen wollten. 42

(3) Die von der Revision vertretene Auslegung führte zu einer nicht gerechtfertigten Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern im Blockmodell gegenüber Arbeitnehmern im linearen Modell. 43

- (a) Die Teilzeitarbeit im linearen Modell ist auf die Laufzeit des Teilzeitvertrags begrenzt; eine überproportionale Entlohnung jenseits der Vertragsdauer ist nicht möglich. Der Arbeitnehmer arbeitet während der gesamten Vertragsdauer mit einer reduzierten Arbeitszeit gegen eine abgesenkte Vergütung. Hätte der Kläger das lineare Modell gewählt, wäre er für die Beklagte während der Gesamtdauer des Änderungsvertrags von 40 Monaten mit 50 % der Beschäftigungszeit tätig gewesen und hätte 80 % der Vergütung erhalten. Der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 1. Dezember 2003 lässt sich kein Hinweis darauf entnehmen, dass beide Modelle - abgesehen von der Lage der Arbeitszeit - unterschiedlich ausgestaltet sein sollen. Auf den Umfang der Arbeitszeitverringerung und die Vergütungshöhe hat es nach den Vorgaben der Gesamtbetriebsvereinbarung keinen Einfluss, welche Art des Freizeitausgleichs der Arbeitnehmer wählt. 44
- (b) Das Argument des Klägers, die Beklagte wolle einen ihr nicht zustehenden Zinsvorteil, der ihr im Blockmodell zufließe, an die Arbeitnehmer zurückreichen, ist nicht stichhaltig. Der Arbeitnehmer erhält im „Modell 50/80“ für die Hälfte der Arbeitsleistung eine Vergütung iHv. 80 % der Regelvergütung. Für die von dem Kläger geäußerte Annahme, der Arbeitgeber wolle diese überproportionale Vergütung um ein Weiteres erhöhen, finden sich weder im Änderungsvertrag der Parteien noch in der Gesamtbetriebsvereinbarung Anhaltspunkte. 45
- (4) Die Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB rechtfertigt es entgegen der Auffassung der Revision nicht, den Änderungsvertrag gegen den Verwender im Sinne des Arbeitnehmers auszulegen. 46
- (a) Die Unklarheitenregel, die gemäß § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB auf Verbraucherverträge und damit auf Arbeitsverträge Anwendung findet (*Senat 18. März 2008 - 9 AZR 186/07 - Rn. 17, BAGE 126, 187*), beruht auf dem Gedanken, dass es Sache des Verwenders ist, sich klar und unmissverständlich auszudrücken. Auf sie ist indes nur in den Fällen zurückzugreifen, in denen nach Ausschöpfung der hergebrachten Auslegungsmethoden mindestens zwei Ergebnisse als vertretbar erscheinen. Da die Zweifel an der richtigen Auslegung 47

erheblich sein müssen (vgl. BAG 10. Dezember 2008 - 10 AZR 1/08 - Rn. 15, AP BGB § 307 Nr. 40 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 40), genügt die entfernte Möglichkeit, zu einem anderen Ergebnis zu kommen, für die Anwendung der Unklarheitenregel nicht (BAG 24. Oktober 2007 - 10 AZR 825/06 - Rn. 14, BAGE 124, 259).

(b) Der Inhalt des Änderungsvertrags vom 29. April 2005 ist nach der hier gefundenen Auslegung unzweifelhaft. Die Dauer der Arbeits- und der Freistellungsphase lässt sich mithilfe der herkömmlichen Auslegungsmethoden ermitteln. 48

c) Die Regelungen der Ziffern 1, 2, 4, 5 und 7 sind mit dem dargelegten Inhalt Bestandteil des Änderungsvertrags vom 29. April 2005 geworden. Das Verbot überraschender Klauseln (§ 305c Abs. 1 BGB) steht einer Einbeziehung nicht entgegen. 49

aa) Bestimmungen in Formulararbeitsverträgen, die nach den Umständen, insbesondere nach dem äußeren Erscheinungsbild des Vertrags, so ungewöhnlich sind, dass der Arbeitnehmer mit ihnen nicht zu rechnen braucht, werden nach § 305c Abs. 1 BGB nicht Bestandteil des Arbeitsvertrags. 50

bb) Der Änderungsvertrag enthält keine überraschenden Klauseln. Die Bestimmung in Ziffer 2 ÄndV, die bei richtigem Verständnis die Dauer der Arbeitsphase auf die Hälfte der Vertragslaufzeit begrenzt, spiegelt den Willen der Parteien wider, ihr Arbeitsverhältnis während des Vertragszeitraums im „Modell 50/80“ durchzuführen. Dass die Beklagte in einem Vertrag, der ausweislich seines Eingangssatzes „auf der Grundlage“ der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 1. Dezember 2003 geschlossen wurde, ein Regelungsmodell dieser Betriebsvereinbarung umsetzt, liegt innerhalb dessen, mit dem Arbeitnehmer, die von der Beklagten den Abschluss einer Teilzeitvereinbarung begehren, zu rechnen hatten. Zudem hat der Kläger im Vorfeld des Vertragschlusses zu erkennen gegeben, dass er die vertraglichen Regelungen im nämlichen Sinne verstanden hat. In einer an die Beklagte gerichteten E-Mail vom 29. November 2004 geht der Kläger davon aus, dass ihm „nach den 51

2 Jahren Vollzeitarbeit auf Regelung 50/80 auch ein voller Freizeitanspruch von einem Jahr auf 100 % zusteht“. Dieses Verhältnis zwischen „Vollzeitarbeit“ und Freistellung lässt sich nur konstatieren, wenn nicht der gesamte Zeitraum, den der Kläger während der Laufzeit des Änderungsvertrags mit der regelmäßigen Wochenarbeitszeit tätig war, sondern lediglich die Hälfte desselben der Arbeitsphase zuzurechnen ist.

d) Die Regelungen des Änderungsvertrags sind - die Anwendung der §§ 305 ff. BGB zugunsten des Klägers unterstellt - nicht wegen einer unangemessenen Benachteiligung des Klägers unwirksam. 52

aa) Nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB sind Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Eine formularmäßige Vertragsbestimmung ist unangemessen, wenn der Verwender durch einseitige Vertragsgestaltung missbräuchlich eigene Interessen auf Kosten seines Vertragspartners durchzusetzen versucht, ohne von vornherein auch dessen Belange hinreichend zu berücksichtigen und ihm einen angemessenen Ausgleich zu gewähren. Die Feststellung einer unangemessenen Benachteiligung setzt eine wechselseitige Berücksichtigung und Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen der Vertragspartner voraus. Bei diesem Vorgang sind auch grundrechtlich geschützte Rechtspositionen zu beachten. Zur Beurteilung der Unangemessenheit ist ein genereller, typisierender, vom Einzelfall gelöster Maßstab anzulegen. Im Rahmen der Inhaltskontrolle sind dabei Art und Gegenstand, Zweck und besondere Eigenart des Geschäfts zu berücksichtigen. Zu prüfen ist, ob der Klauselinhalt bei der in Rede stehenden Art des Rechtsgeschäfts generell unter Beachtung der typischen Interessen der beteiligten Verkehrskreise eine unangemessene Benachteiligung des Vertragspartners ergibt (*Senat 14. August 2007 - 9 AZR 18/07 - Rn. 37, BAGE 123, 337*). 53

bb) Die hälftige Aufteilung der Vertragslaufzeit in Arbeits- und Freistellungsphase entspricht den Vorgaben der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 1. Dezember 2003. Diese selbst ist nicht an den Vorgaben des § 307 Abs. 1 54

und 2 BGB zu messen (§ 310 Abs. 4 Satz 1 BGB). Der Kläger erhält für einen Teil der von ihm geleisteten Arbeit eine überproportionale Vergütung. Die von ihm behauptete Benachteiligung hat der Kläger nicht spezifiziert; sie ist im Übrigen nicht ersichtlich.

3. Die Parteien haben den Änderungsvertrag vom 29. April 2005 nicht nachträglich zugunsten des Klägers geändert. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend festgestellt. 55

a) In der Fortsetzung der Arbeitsleistung über das ursprünglich für den 31. Dezember 2005 vereinbarte Ende der Arbeitsphase hinaus liegt kein rechtsgeschäftliches Angebot des Klägers an die Beklagte, die Arbeitsphase derart zu verlängern, dass sie mehr als die Hälfte der Vertragslaufzeit beträgt. Falls dem tatsächlichen Verhalten ein rechtsgeschäftlicher Erklärungswert zuzumessen sein sollte, konnte die Beklagte die Weiterarbeit allenfalls als Angebot verstehen, die Lage der Freistellungsphase, deren Beginn die Parteien ursprünglich für den 1. Januar 2006 vorgesehen hatten, auf einen späteren Zeitpunkt zu verschieben. Dieses Angebot betrifft allein die Lage, nicht aber die Dauer der Arbeitsphase. 56

b) Entsprechendes gilt für den Umstand, dass die Beklagte über den 31. Dezember 2006, nämlich während der gesamten Vertragslaufzeit an den Kläger eine reduzierte Vergütung zahlte. Die Beklagte setzte mit dieser Vorgehensweise die Vereinbarung der Parteien aus dem Änderungsvertrag vom 29. April 2005 um. Denn in Ziffer 6 ÄndV kamen die Parteien überein, dass der Kläger während der gesamten Laufzeit des Vertrags ein Entgelt in Höhe von 80 % der Vergütung einer Vollzeitkraft erhalten sollte. 57

c) Das Schreiben der Beklagten vom 21. Februar 2006 enthält kein Angebot an den Kläger, die ursprüngliche Teilzeitvereinbarung zu ändern. Die Mitteilung, dass sich der „Anspruch auf die verblockte Freistellungsphase entsprechend verlängert“, steht in sachlichem Zusammenhang mit dem vorangehenden Absatz, in dem die Beklagte unter Bezugnahme auf Ziffer 2 ÄndV feststellt, dass der Inanspruchnahme der aufgesparten Freizeit bis zum Projekt- 58

ende betriebliche Gründe entgegenstehen. In Ziffer 2 ÄndV findet sich ua. die Regelung, dass Arbeits- und Freistellungsphase die Laufzeit des Teilzeitvertrags zu gleichen Teilen ausfüllen. Zwar sollte sich die Freistellungsphase nach dem Willen der Beklagten verlängern; die Verlängerung jedoch „entsprechend“ dem Anteil der - hälftigen - Arbeitsphase an der Laufzeit des Vertrags erfolgen.

d) Aus denselben Gründen ist dem Schreiben der Beklagten vom 27. September 2007 nicht zu entnehmen, dass die Beklagte einverstanden war, die Arbeitsphase über die Hälfte der Vertragslaufzeit hinaus auszudehnen. Denn auch in diesem Schreiben bezieht sich die Beklagte auf die in Ziffer 2 ÄndV bestimmte hälftige Aufteilung der Vertragslaufzeit in Arbeits- und Freistellungsphase. 59

III. Der Kläger hat, wie er mit dem Feststellungsantrag zu A 2 geltend macht, während des Freistellungszeitraums Anspruch auf eine Vergütung, deren Höhe 100 % der Vergütung eines Vollzeitbeschäftigten beträgt. Anspruchsgrundlage ist Ziffer 7 ÄndV. 60

Gemäß Ziffer 7 ÄndV zahlt die Beklagte die arbeitsvertragliche Vergütung zu 100 % fort, wenn die vom Arbeitnehmer erworbene Freizeit verblockt und nach Ablauf des Änderungsvertrags „abgegolten“ wird. Diese Voraussetzungen liegen für den Zeitraum vom 1. Juli 2016 bis zum 28. Februar 2018 vor. Der Kläger hat aufgrund seiner Tätigkeit im Zeitraum vom 1. Januar 2005 bis zum 30. April 2008 einen Freistellungsanspruch im Umfang von 20 Monaten erworben, den die Beklagte vor dem Eintritt des Klägers in die gesetzliche Altersrente zu erfüllen hat. Den mehrdeutigen Begriff „abgegolten“ verstehen die Parteien, wie sie in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat klargestellt haben, übereinstimmend dahingehend, dass die Beklagte in der Freistellungsphase an den Kläger eine Arbeitsvergütung zu zahlen hat. 61

IV. Im Übrigen ist der Feststellungsantrag zu A 2 unbegründet. Da die Beklagte nicht verpflichtet ist, den Kläger in dem Zeitraum vom 1. November 2014 bis zum 30. Juni 2016 von der Arbeitsleistung freizustellen, liegen die Voraussetzungen, unter denen der Kläger in dem Freistellungszeitraum An- 62

spruch auf 100 %, hilfsweise 80 % der Vergütung eines Vollzeitbeschäftigten hat, nicht vor. Die Vergütungspflicht der Beklagten, die während des genannten Zeitraums auf dem ursprünglichen Arbeitsvertrag beruht, ist nicht Gegenstand des Feststellungsantrags.

V. Der Hilfsantrag zu B 1 ist nicht begründet. 63

Der Kläger hat auf der Grundlage des Änderungsvertrags vom 29. April 2005 nur Anspruch darauf, von der Beklagten im Zeitraum vom 1. Juli 2016 bis zum 28. Februar 2018 von der Arbeitsleistung bezahlt freigestellt zu werden. Mit einer solchen Freistellung erfüllt die Beklagte ihre diesbezüglichen vertraglichen Verpflichtungen. Darüber hinausgehende Freistellungsansprüche vom 1. November 2014 bis zum 30. Juni 2016 stehen dem Kläger - wie unter B II der Gründe ausgeführt - nicht zu. 64

VI. Der weitere Hilfsantrag zu B 2 ist ebenso unbegründet. 65

Da die Beklagte nicht verpflichtet ist, den Kläger im Zeitraum vom 1. November 2014 bis zum 30. Juni 2016 von der Arbeitsleistung freizustellen, kann dem Kläger auch nicht das für diesen Zeitraum begehrte Freistellungsentgelt zustehen. 66

C. Entsprechend ihrem Unterliegen in der Hauptsache haben die Parteien die Kosten des Rechtsstreits je zur Hälfte zu tragen. Die Kostenentscheidung beruht für den Kläger als Führer der teilweise erfolglosen Revision auf § 97 Abs. 1 ZPO; für die Beklagte folgt sie aus § 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO. 67

Düwell

Krasshöfer

Suckow

Neumann

Benrath