
Datum: 20.10.2014
Gericht: Landesarbeitsgericht Düsseldorf
Spruchkörper: 9. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 9 Sa 97/14
ECLI: ECLI:DE:LAGD:2014:1020.9SA97.14.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Düsseldorf, 1 Ca 5183/13
Schlagworte: Auslegung eines Sozialplanes Begriff des Bruttogehaltes
Sachgebiet: Arbeitsrecht

Leitsätze:

Sozialpläne werden wie andere normative Regelungen ausgelegt. Zwar hat das BetrVG die Rechtsnatur eines Sozialplanes nicht ausdrücklich festgelegt. Er hat nach § 112 Abs. 2 Satz 3 BetrVG aber die "Wirkung einer Betriebsvereinbarung". Zutreffend bezeichnet das BAG deshalb den Sozialplan als Betriebsvereinbarung besonderer Art (BAG v. 26.05.2009 - 1 AZR 198/08, NZA 2009, 849; BAG v. 25.03.2003 - 1 AZR 335/02, NZA 2004, 64). Daher ist der Sozialplan in Übereinstimmung mit der ständigen Rechtsprechung des BAG als Betriebsvereinbarung zu behandeln (vgl. nur BAG v. 25.03.2003, EzA § 112 BetrVG 2001 Nr. 5; Fitting § 112, 112a Rdnr.174). Dieser Rechtscharakter ist maßgeblich für die Auslegung. Sozialpläne sind wegen ihres normativen Charakters deshalb wie Gesetze auszulegen (BAG v. 30.03.2008 - 8 AZR 1022/06, NZA 2008, 1297). Unter Zugrundelegung dieser Auslegungsgrundsätze ergibt sich, dass die Zuschläge gemäß Sozialplan hier nicht mit dem Faktor 0,7 zu kürzen sind. Denn die Abfindung ist ausdrücklich als "Abfindung = Abfindungsbetrag x 0,7" definiert worden. Insofern ist nur der "Abfindungsbetrag" der Kürzung mit dem Faktor 0,7 zu unterwerfen. Die Zuschläge aber sind nicht Bestandteil des Abfindungsbetrages. Wird im Sozialplan der Begriff des "Bruttogehalts" verwendet, spricht dies eher für einen engen Vergütungsbegriff. Wird demgegenüber der Begriff "Bruttoverdienst" oder das zuletzt bezogene "Bruttoeinkommen" verwendet, legen die Parteien des Sozialplanes einen weiten

Einkommensbegriff zugrunde. Ob und welche Positionen der Vergütung unter diesen Begriff fallen, ist eine Frage des Einzelfalls.

Tenor:

1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 06.12.2013, Az. 1 Ca 5183/13 teilweise abgeändert und die Beklagte verurteilt, an den Kläger einen Betrag in Höhe von 6.314,09 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 29.03.2013 zu zahlen.

2. Die weitergehende Berufung der Beklagten wird ebenso wie die Anschlussberufung des Klägers zurückgewiesen.

3. Die Kosten des Rechtsstreits tragen der Kläger zu 40 %, die Beklagte zu 60 %.

4. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Zahlung einer weiteren Sozialplanabfindung. Dabei streiten die Parteien im Wesentlichen über die Berechnung der Sozialplanabfindung, insbesondere über die Frage, ob die im Sozialplan vorgesehenen Zuschläge mit dem Faktor 0,7 zu kürzen sind sowie über die Frage, welche entgeltlichen Leistungen bei der Berechnung der Abfindung zu berücksichtigen sind. 1 2

Die Beklagte (im Folgenden auch: "O.") betreibt ein Unternehmen auf dem Gebiet der Telekommunikation. Es sind mehrere Betriebsräte gewählt worden, darunter ein Betriebsrat für die Region West. 3

Der Kläger war in der Zeit vom 08.11.1996 bis zum 30.09.2012 im Düsseldorfer Betrieb der Beklagten beschäftigt. Im Anschluss wechselte er aufgrund eines dreiseitigen Vertrages zur Transfergesellschaft, der O. T. Networks Transfergesellschaft mbH (im Folgenden auch: "O. TG"). 4

Der Kläger ist am 17.04.1966 geboren. Er ist verheiratet und einem Kind gegenüber zum Unterhalt verpflichtet. 5

Das monatliche Bruttogrundgehalt betrug zuletzt 7.463,63 €. Zusätzlich war eine Incentive-Zahlung vereinbart. Diese betrug anteilig 1.119,55 €. Außerdem zahlte die Beklagte monatlich einen Zuschuss zu Kontoführungsgebühren in Höhe von 1,28 €. 6

Dem Kläger ist ein Dienstwagen zur privaten Nutzung überlassen. Insoweit vergütete die Beklagte einen steuerlichen Vorteil für die Privatnutzung, der auf der Entgeltabrechnung mit einem Betrag in Höhe von 351,45 € ausgewiesen ist. Zusätzlich vergütete die Beklagte monatlich eine Kilometerpauschale in Höhe von 339,30 €, die für die Fahrt vom Wohnsitz zum Betrieb gezahlt wird und deren Höhe von der Entfernung des Wohnsitzes zum Betrieb 7

abhängt.

Nach einer vom Kläger vorgelegten "Benefit Car Policy" können Mitarbeiter, die auf die Privatnutzung des Dienstwagens verzichten, nach der Rückgabe des Fahrzeugs eine monatliche "cash allowance" von EUR 750,00 in Anspruch nehmen. Ob und in welchem Umfang diese "Policy" das Arbeitsverhältnis der Parteien erfasst, ist streitig. Jedenfalls bestand auch nach dem Wechsel in die Transfergesellschaft die Möglichkeit, das Fahrzeug weiter zu nutzen. Der Kläger gab den ihm überlassenen PKW am 28.09.2012 zurück. 8

Am 13.08.2012 vereinbarte die Beklagte anlässlich einer Restrukturierungsmaßnahme mit dem Betriebsrat für die Region West einen Sozialplan. Dieser regelt für Arbeitnehmer, die ihr Arbeitsverhältnis zur Beklagten beenden und unter Abschluss eines dreiseitigen Vertrages in eine von der Beklagten eingerichtete Transfergesellschaft wechseln, einen Anspruch auf eine Abfindung. 9

Soweit hier von Interesse lautet § 7 des Sozialplans: 10

"§ 7 11

Abfindung 12

(1) Alle vom Geltungsbereich dieses Sozialplans erfassten Beschäftigten haben mit Unterzeichnung des dreiseitigen Vertrages (Zustimmung zum Eintritt in die beE) einen Anspruch auf eine aus dem individuellen Bruttomonatsentgelt errechnete Abfindung. 13

(2) Abfindung = Abfindungsbetrag X 0,7 14

Der errechnete Abfindungsbetrag wird mit dem Faktor 0,7 multipliziert. Der Faktor von 0,7 ergibt sich aus dem Angebot einer Transfergesellschaft mit den in § 5 des Sozialplans geregelten Konditionen. 15

Abfindungsbetrag = 16

Anzahl der Beschäftigungsjahre (Dienstjahre) x Bruttomonatseinkommen x Faktor 17

(2.1) Der Faktor ergibt sich aus Lebensalter und Dienstalter: 18

Lebensalter 19

24-29 30-34 35-39 40-44 45-49 50-54 55-58 20

Dienstalter 21

01-04 05-09 10-14 15-19 20-24 25-29 30-34 35-39 40-44 45-49 50-54 55-58 59-64 65-69 70-74 75-79 80-84 85-89 90-94 95-99 22

01-04 05-09 10-14 15-19 20-24 25-29 30-34 35-39 40-44 45-49 50-54 55-58 59-64 65-69 70-74 75-79 80-84 85-89 90-94 95-99 23

01-04 05-09 10-14 15-19 20-24 25-29 30-34 35-39 40-44 45-49 50-54 55-58 59-64 65-69 70-74 75-79 80-84 85-89 90-94 95-99 24

01-04 05-09 10-14 15-19 20-24 25-29 30-34 35-39 40-44 45-49 50-54 55-58 59-64 65-69 70-74 75-79 80-84 85-89 90-94 95-99 25

>200,750,800,850,901,00 26

27

Stichtag für die Ermittlung des Lebensalters und der Betriebszugehörigkeit ist das Austrittsdatum aus O.. Es gelten die bis zu diesem Zeitpunkt vollendeten Jahre.

Unter Bruttomonatseinkommen sind feste regelmäßige Einkommensbestandteile auf Basis der vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit zu verstehen. Ausgenommen sind Teile, die Aufwandsersatz darstellen, Einmalzahlungen sowie Mehrarbeitsvergütung. 28

Bei Mitarbeitern, die Anspruch auf ein Incentive gem. der O. GBV 2011/18 haben, wird der Bruttomonatsverdienst zusätzlich 1/12 der zu beanspruchenden Incentives (BRM=1,0, Zielerreichung 100%) erhöht. 29

(2.2) Zuschlag pro Kind: Mitarbeiter mit unterhaltsberechtigten Kindern erhalten zusätzlich zu der Abfindung für jedes unterhaltsberechtigten Kind einen Betrag von 2.500,00 € brutto. Maßgeblich sind die bei O. zum 31.08.2012 aufgrund der Angaben auf der Lohnsteuerkarte bekannten oder bis dahin vom Mitarbeiter mitgeteilten und nachgewiesenen Unterhaltsberechtigungen. Alleinerziehende erhalten einen zusätzlichen Betrag von einmalig 5.000,00 € brutto. 30

Sofern beide Ehepartner betroffen sind, wird der Zuschlag nur einmal fällig. 31

(2.3) Zuschlag für Schwerbehinderte: Zum Zeitpunkt der Kündigung oder des Abschlusses eines dreiseitigen Vertrages schwerbehinderte Menschen sowie schwerbehinderten Menschen Gleichgestellte (gemäß § 2 Abs. 3 SGB IX) erhalten bei Vorlage eines entsprechenden Nachweises einen Zuschlag von 750,00 € brutto je 10 Grad der Behinderung. 32

(2.4) Mitarbeiter ab dem 35. bis zum 46. Lebensjahr erhalten zusätzlich einen Zuschlag in Höhe von 3.000,00 €; ab dem 47. Lebensjahr einen Zuschlag von 6.000,00 € brutto. 33

(3) Die Abfindung ist mit dem Ausscheiden aus der beE zur Zahlung fällig. Die Auszahlung erfolgt mit der Entgeltabrechnung im Monat nach dem Ausscheiden aus der beE. 34

(4) Beschäftigte können abweichend davon die Zahlung der Abfindung bereits mit Ausscheiden aus der O. verlangen. 35

(5) Abfindungsansprüche sind nach dem Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen und vor Fälligkeit vererbbar, jedoch nicht abtretbar. 36

(6) Der Anspruch auf Abfindung und deren Fälligkeit ist in den dreiseitigen Vertrag aufzunehmen. 37

[...]" 38

Wegen des Inhalts des Sozialplans im Einzelnen wird auf Bl. 79 - 87 der Akte Bezug genommen. 39

Über die Berechnung der Sozialplanabfindung haben die Geschäftsführung der Beklagten auf einer Informationsveranstaltung und der Betriebsrat auf einer Betriebsversammlung jeweils am 14.08.2012 die Mitarbeiter anhand von Präsentationen informiert. 40

Der Kläger schloss sodann mit der Beklagten und der O. TG einen dreiseitigen Vertrag entsprechend dem Sozialplan. Dieser enthält - soweit von Interesse - folgende Regelungen: 41

42

"Arbeitnehmer erhalten eine Abfindung gem. § 7 des Sozialplanes. Die Abfindungszahlung ist nach Abschluss des Dreiseitigen Vertrags und vor Fälligkeit vererbbar, jedoch nicht abtretbar. Die Abfindung ist mit Ausscheiden aus der O. TG fällig. Der Arbeitnehmer kann abweichend davon die Zahlung der Abfindung bereits mit Ausscheiden aus der O. beanspruchen.

Die Auszahlung erfolgt mit der Entgeltabrechnung im Monat nach dem Ausscheiden aus der O. TG. Sie erfolgt gemäß den jeweils gültigen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen. Steuern und Abgaben gehen zu Lasten des Arbeitnehmers." 43

Infolge dessen endete das mit der Beklagten bestehende Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen zum 30.09.2012. Zum 01.10.2012 erfolgte der Übertritt zur Transfergesellschaft. 44

Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass dem Kläger ein Anspruch auf eine Abfindung zusteht. 45

Dabei sind folgende Rahmendaten zwischen den Parteien unstreitig: 46

Allgemein: 47

BZ	Faktor	48
18 Jahre	0,85	

Gehaltsbestandteile: 49

Gehalt	Incentive	Konto	PKW geldwerter Vorteil	KM-Pauschale	50
7.463,63	1.119,55	1,28	351,45	339,30	

Zuschläge: 51

Kind	Alter	52
2.500,00	6.000,00	

Streitig ist aber, ob und in welchem Umfang diese Daten bei der Berechnung der Abfindung zu berücksichtigen sind. 53

Das Bruttomonatseinkommen setzt sich nach Auffassung der Beklagten nur zusammen aus dem Bruttoentgelt und dem anteiligen Incentive. Die individuellen Zuschläge hat sie dem Abfindungsbetrag zugerechnet und damit der Kürzung mit dem Faktor 0,7 unterworfen. Damit verwendet sie folgende Formel: 54

$(\text{Beschäftigungsjahre} \times \text{Faktor} \times (\text{Grundgehalt} + \text{Incentive}) + \text{Zuschläge}) \times 0,7$ 55

Aus dieser Formel errechnet sie hier einen Betrag in Höhe von 97.875,80 € (richtigerweise 97.875,86 €) brutto $(18 \times 0,85 \times (7.463,63 \text{ €} + 1.119,55 \text{ €}) + 8.500,00 \text{ €}) \times 0,7$. Diesen zahlte sie zum Oktober 2012 in Höhe von 95.775,80 € brutto sowie weitere 2.100,00 € brutto am 28.12.2012. 56

Der Kläger hat erstinstanzlich die Auffassung vertreten, die Berechnung der Beklagten sei unzutreffend. Die Zuschläge seien nicht mit dem Faktor 0,7 zu multiplizieren. Der Kürzung unterworfen sei ausschließlich der Abfindungsbetrag. Dem seien die Zuschläge nicht 57

hinzuzurechnen. Denn die Zuschläge seien nach dem eindeutigen Wortlaut des Sozialplanes "zusätzlich zu der Abfindung" zu zahlen. Ein etwaiger abweichender Regelungswille der Betriebspartner sei irrelevant, weil dieser keinen Niederschlag im Sozialplan gefunden habe. Zudem habe die Beklagte die Einkommensbestandteile fehlerhaft berechnet. Denn neben dem eigentlichen Gehalt seien sämtliche weiteren Gehaltsbestandteile zu berücksichtigen, soweit sie regelmäßig gezahlt würden. Dies betreffe zunächst die steuerliche PKW-Pauschale. Auch sie sei eine regelmäßige Zahlung. Sie sei in den Gehaltsabrechnungen als Bruttobetrag ständig ausgewiesen. Dabei ergebe sich auch aus der "Benefit Car Policy", dass es sich um einen Gehaltsbestandteil handle. Denn im Falle der Rückgabe erhöhe sich das Gehalt um 750,00 €. Statt der steuerlichen Pauschale des geldwerten Vorteils habe er allerdings Anspruch darauf, dass der Betrag in Höhe von 750,00 € berücksichtigt werde. Der Dienstwagen sei am 28.09.2012 zurückgegeben worden. Nach der Regelung in der "Car Policy" bestünde gerade das Wahlrecht. Insofern sei das Wahlrecht ausgeübt worden, so dass sich das Bruttogehalt um 750,00 € erhöhe. Dieser Betrag sei auch weder Aufwendungsersatz und werde auf Basis der vereinbarten Arbeitszeit gezahlt, da im Falle der Teilzeit eine Kürzungsmöglichkeit bestünde. Nichts anderes gelte für die Kilometerpauschale, die keine Form des Aufwendungsersatzes darstelle. Auch vermögenswirksame Leistungen müssten den Abfindungsanspruch erhöhen. Ebenso seien die Kontoführungsgebühren in die Berechnung einzubeziehen. Der Kläger berechnet seine Abfindung deshalb nach der Formel:

(Beschäftigungsjahre x Faktor x (Grundgehalt + Incentive + Entgeltbestandteile)) x 0,7 + Zuschläge 58

Unter Berücksichtigung aller Einkommensbestandteile ergebe sich ein einzusetzendes Bruttomonatseinkommen in Höhe von 8.214,91 € brutto. Insgesamt errechne sich ein Anspruch in Höhe von 108.458,36 € ($18 \times 0,85 \times (8.214,91 \text{ €}) \times 0,7 + 8.500,00 \text{ €}$). Dabei enthält die Berechnung des Klägers einen geringfügigen Rechenfehler zu seinen Lasten. Tatsächlich sind es 108.472,06 €. Im Hinblick auf die erhaltene Zahlung ergebe sich ein Anspruch auf eine weitere Abfindung in Höhe von 10.582,56 €. Er habe auch Anspruch auf den geltend gemachten Annahmeverzug. Hinsichtlich der Gesamtforderung habe sich die Beklagte vom 01.10. bis zum 31.10.2012 in Verzug befunden. Denn er könne die Abfindung zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Unternehmen der Beklagten beanspruchen. Da er am 30.09.2012 ausgeschieden sei, sei Verzug zum 01.10.2012 eingetreten. Eine Regelung, dass die Abfindung erst mit der Entgeltabrechnung im Monat nach dem Ausscheiden bei der Beklagten gezahlt wird, sei weder dem Sozialplan noch dem dreiseitigen Vertrag zu entnehmen. Hinsichtlich des weiteren Betrages sei ab dem 01.11.2012 Verzug eingetreten, wobei zu berücksichtigen sei, dass die Beklagte zunächst nur 95.775,80 € im Oktober 2012 und im Dezember weitere 2.100,00 € gezahlt habe. 59

Der Kläger hat erstinstanzlich zuletzt beantragt, 60

die Beklagte wird verurteilt, an ihn 10.582,56 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 108.458,36 € seit dem 01.10.2012 bis zum 31.10.2012, aus 12.682,56 € seit dem 01.11.2012 - 27.12.2012 und aus 10.582,56 € seit dem 28.12.2012 zu zahlen. 61

Die Beklagte hat erstinstanzlich beantragt, 62

die Klage abzuweisen. 63

Die Beklagte hat erstinstanzlich die Auffassung vertreten, die Zuschläge unterlägen der Kürzung. Dazu hat sie behauptet, dass dies dem Willen der Betriebsparteien entspreche und 64

zwischen ihnen vereinbart gewesen sei. Dieser Wille habe seinen Niederschlag auch in der Regelung gefunden. Jedenfalls ergäbe sich die Kürzungsmöglichkeit aus Wortlaut, Systematik und dem Gesamtzusammenhang des Sozialplans. Die Zuschläge seien Teil der Abfindung, weil sie unter der Überschrift "Abfindung" in § 7 des Sozialplans und nicht in einem eigenständigen Paragraphen geregelt worden seien. Letztlich wäre die Nichtberücksichtigung der Zuschläge auch systemwidrig. Denn sie erfasse eben sämtliche in den Unterabschnitten des § 7 genannten Positionen. Insoweit sei die "vor die Klammer" gezogene Formel "Abfindung = Abfindungsbetrag x 0,7" eindeutig. Denn dadurch sei der Faktor "vor die Klammer gezogen" worden und erfasse sämtliche in § 7 Abs. 2 geregelten Leistungen. Nichts anderes ergäbe sich auch aus den vorgelegten Präsentationen und könne von dem stellvertretenden Vorsitzenden des Betriebsrates Herrn L. X. sowie dem Personalleiter der Beklagten Herrn U. G. bestätigt werden. Auch das Einkommen habe sie richtig berechnet. Insoweit seien nur das Grundentgelt und der Incentive-Anteil zu berücksichtigen, weil das Bruttomonatseinkommen nach § 7 Abs. 2.1 des Sozialplans an die Basis "vereinbarte Arbeitszeit" anknüpfe. Durch diese Verbindung bei der Definition werde deutlich, dass nicht alle entgeltlichen Leistungen berücksichtigt werden könnten. Ausscheiden müssten die PKW-Pauschale, die Kilometerpauschale sowie die Kontoführungsgebühren. Der Betrag in Höhe von 750,00 € wegen der behaupteten Rückgabe des Firmenwagens müsse in jedem Fall unberücksichtigt bleiben, weil dieser niemals regelmäßig gezahlt worden sei. Auch der Zinsanspruch für den Zeitraum ab dem 01.10.2012 bestünde nicht, weil die Abfindung erst zum 01.11.2012 fällig geworden sei. Dies ergebe wiederum die Auslegung des Sozialplanes.

Das Arbeitsgericht Düsseldorf hat der Klage in Höhe von 9.947,98 € brutto nebst Zinsen ab dem 29.03.2013 stattgegeben. Die Zuschläge nach den Absätzen 2.2 und 2.4 seien aufgrund des eindeutigen Wortlautes des Sozialplanes nicht mit dem Faktor 0,7 zu kürzen. Denn die Formel zur Berechnung der Abfindung § 7 Abs. 2 erwähne die Zuschläge nicht. Die Formel laute: "Abfindungsbetrag (= Anzahl der Beschäftigungsjahre x Bruttomonatseinkommen x Faktor) x 0,7". Gerade weil die Zuschläge nicht erwähnt würden, bestünde keine Kürzungsmöglichkeit. Etwas anderes ergebe sich auch nicht aus der Überschrift in § 7 "Abfindung". Zwar gehörten die Zuschläge auch zur Abfindung. Soweit sie der Kürzung unterliegen sollten, hätten sie ausdrücklich als Bestandteil des Abfindungsbetrages aufgeführt werden müssen. Auch der systematische Aufbau rechtfertige keine andere Sichtweise. Die Betriebspartner hätten letztlich zwei Abfindungsansprüche geschaffen, und zwar einen für alle Arbeitnehmer und einen weitergehenden für die als besonders schutzwürdig angesehenen Mitarbeiter. Für diese sollte sich nach dem reinen Wortlaut der Abfindungsanspruch um die jeweiligen Zuschläge (ungekürzt) erhöhen. Der von der Beklagten behauptete tatsächliche Wille der Betriebsparteien sei unerheblich, da er im Sozialplan keinen ausreichenden Niederschlag gefunden habe. Zudem bildete die Vernehmung des Personalleiters und des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden einen unzulässigen Ausforschungsbeweis. Bei der Berechnung des Bruttomonatseinkommens im Sinne des § 7 Abs. 2.1 seien alle regelmäßig zu zahlenden Entgelte zu berücksichtigen, soweit sie keinen Aufwendersatz darstellten. Entscheidend für die Einbeziehung von Einkommensbestandteilen sei die Regelmäßigkeit der Zahlung. Dies gelte zunächst für den steuerlichen Vorteil der Dienstwagennutzung. In Kenntnis der Nutzung durch die Arbeitnehmer hätte diese ausdrücklich ausgenommen werden müssen, wenn sie nicht als Einkommensbestandteil angesehen werden sollte. Die Kilometerpauschale sei ebenfalls zu berücksichtigen. Denn sie werde steuerlich als Einkommen betrachtet und stelle eine entgeltliche Leistung dar. Es handele sich auch nicht um eine Form des Aufwendersatzes. Die Kontoführungsgebühren seien hingegen keine "regelmäßigen monatlichen Einkommensbestandteile". Nichts anderes gelte für den vom Kläger geltend

gemachten Betrag in Höhe von 750,00 € für die Dienstwagennutzung. Denn diese Zahlung sei jedenfalls nicht regelmäßig gezahlt worden, da der Kläger diesen Betrag nie erhalten habe. Er könne allenfalls für die Zukunft bestehen. Entscheidend sei aber das Gehalt bei Austritt aus der Beklagten. Dem Kläger stünde der geltend gemachte Zinsanspruch ab dem 29.03.2013 aus §§ 288, 286 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB zu. Er habe aber keinen Anspruch auf Zinszahlung für die übrigen Zeiträume. Denn diese seien nicht konkret dargelegt worden.

Gegen das ihr am 17.01.2014 zugestellte Urteil hat die Beklagte mit einem am 23.01.2014 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese mit einem am 17.03.2014 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz begründet. Der Schriftsatz ist dem Kläger am 24.03.2014 zugestellt worden. Der Kläger hat mit einem am 30.04.2014 eingegangenen Schriftsatz Anschlussberufung eingelegt und gleichzeitig begründet. 66

Soweit die geltend gemachten Ansprüche durch das Arbeitsgericht abgewiesen worden sind, verteidigt die Beklagte das angefochtene Urteil. Im Übrigen verfolgt sie mit der Berufung ihr ursprüngliches Begehren der vollständigen Klageabweisung weiter und macht unter Wiederholung ihres erstinstanzlichen Vorbringens ergänzend geltend: Aufgrund des Abschlusses des dreiseitigen Vertrages stünde dem Kläger zwar grundsätzlich ein Abfindungsanspruch zu. Diesen habe das Arbeitsgericht aber unzutreffend berechnet. Zunächst habe Arbeitsgericht rechtsfehlerhaft die Zuschläge nicht der Kürzung mit dem Faktor 0,7 unterworfen. Nach dem Inhalt des Sozialplans seien alle Abfindungsbestandteile mit dem Faktor 0,7 zu multiplizieren. Dies ergebe sich aus Wortlaut und Systematik der Regelung im Sozialplan sowie dem zu berücksichtigenden übereinstimmenden Parteiwillen der Betriebsparteien. Zunächst habe es stets dem Regelungswillen der Betriebspartner entsprochen, alle Bestandteile der Abfindung der Kürzung zu unterziehen. Dies sei ausdrücklich im Rahmen der Verhandlungen besprochen worden. Insoweit sei folgende Formel zutreffend: 67

Abfindung $\{(\text{Anzahl der Beschäftigungsjahre} \times \text{Bruttomonatseinkommen} \times \text{individueller Faktor}) + \text{Zuschläge (Kind, Lebensalter, Alleinerziehende, Schwerbehinderung)}\} \times 0,7$ 68

Der Regelungswille sei auch nach dem Abschluss des Sozialplanes kundgetan worden. Denn sie, die Beklagte, sowie der Betriebsrat hätten den Mitarbeitern am 14.08.2012 unabhängig voneinander in gleicher Weise die Berechnung des Abfindungsanspruchs erläutert. Der gemeinsame Wille sei auch danach durch E-Mails dokumentiert worden, insbesondere durch die E-Mail von Herrn L. X.. Die zugrunde zu legende Formel ergebe sich bereits aus dem Sozialplan selbst. Insoweit habe das Arbeitsgericht sowohl Wortlaut als auch Regelungssystematik des § 7 verkannt. Bereits dessen Überschrift "Abfindung" zeige, dass die Berechnung der Abfindung im Wege einer reinen Multiplikation mehrerer Bestandteile mit dem Faktor 0,7 erfolge. Eine weitere Addition der Zuschläge sei darüber hinaus nicht vorgesehen. Sämtliche Bestandteile der Abfindung seien nach der Überschrift von § 7 Abs. 2 "Abfindung = Abfindungsbetrag x 0,7" mit dem Faktor 0,7 zu multiplizieren. Eine Addition der Zuschläge auf das Endprodukt der Multiplikation hätte in die Berechnungsformel ausdrücklich aufgenommen werden müssen, etwa durch Verwendung der Formel "Abfindung = Abfindungsbetrag x 0,7 + Zuschlag". Dies sei aber gerade nicht erfolgt. Bei dem Verständnis der Regelung auf Grundlage der Rechtsauffassung des Arbeitsgerichtes hätten die Zuschläge nicht unter der Überschrift "Abfindung", sondern in einem gesonderten Paragraphen geregelt werden müssen. Die der Berechnungsformel "Abfindung = Abfindungsbetrag x 0,7" untergeordneten Unterabsätze regelten damit das Gesamtprodukt, also die einzelnen Bestandteile der auszuzahlenden Abfindung. Die Berücksichtigung des Faktors 0,7 sei den weiteren Regelungen vorangestellt, also "vor die Klammer gezogen". Die 69

systematische Stellung der Sozialplanzuschläge als Unterabschnitt der benannten Berechnungsformel zeige nachhaltig, dass eine Multiplikation der Zuschläge mit dem Faktor 0,7 vereinbart worden sei. Denn die Regelungen seien als 2.1 - 2.4 definiert worden. Eine Differenzierung nach 2.1 bzw. 2.2. - 2.4 sei der Regelung nicht immanent. Dies zeigten letztlich auch die in den Absätzen 3 bis 6 des § 7 enthaltenen Regelungen zur Fälligkeit, Vererbbarkeit und Abtretbarkeit des Abfindungsanspruchs sowie der in Abs. 7 geregelte Ausschlussgrund. Die genannten Regelungen seien stets ausdrücklich auf die "Abfindung" bezogen. Damit existiere nur "eine" Abfindung. Würde man zwischen dem Abfindungsanspruch sowie den Zuschlägen als "Leistung sui generis" differenzieren, würde es an entsprechenden Regelungen zur Fälligkeit, Vererbbarkeit und Abtretbarkeit der Zuschlagsansprüche fehlen. Dieses Ergebnis werde sei auch vom Willen der Betriebsparteien gedeckt und sei mehrfach kommuniziert worden. Insbesondere auf den Mitarbeiterveranstaltungen sei die Berechnung erläutert worden, worauf maßgeblich auch das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht München in seinen Entscheidungen vom 14.05.2013 und 10.10.2013 abgestellt hätten. Der Wille der Betriebspartner sei auch zu berücksichtigen, weil er - wie bereits aufgezeigt - seinen Niederschlag in der Regelung gefunden habe.

Auch bei der Berechnung der Abfindung habe das Arbeitsgericht den Inhalt der Regelung verkannt. Denn es könnten nicht jedwede regelmäßige Zahlungen an den Arbeitnehmer berücksichtigt werden. Entscheidend sei, dass der Sozialplan unter dem Begriff des Bruttomonatseinkommens "feste regelmäßige Einkommensbestandteile" verstehe, die gerade "auf Basis der vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit" gezahlt würden. Ausgenommen seien zudem Aufwandsersatz, Einmalzahlungen sowie Mehrarbeitsvergütung. Vor allem der Bezug auf die "vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit" zeige, dass es sich um Entgeltbestandteile handeln müsse, die an die Arbeitszeit anknüpfen und damit Entgelt im engeren Sinne bildeten. Zutreffend habe das Arbeitsgericht noch erkannt, dass der Betrag in Höhe von 750,00 € für den Dienstwagen nicht berücksichtigt werden könne. Denn die "Company Car Policy" erfasse das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht. Dem stünde schon das "Prefix" der Regelung entgegen, das auf die Suspendierung der "Car Policy" aus dem Jahre 2012 Bezug nehme. Nur Arbeitnehmer, die erstmals im Jahre 2012 berechtigt gewesen seien, einen Dienstwagen zu nutzen, sei die Möglichkeit eingeräumt worden. Insoweit handele es sich gar nicht um eine Rückgabe im Sinne der Regelung. Selbst wenn die "Car Policy" Anwendung fände, könne sie aber die Berechnungsgrundlage für die Abfindung nicht erhöhen. Denn sie wirke nicht rückwirkend, sondern für die Zukunft. Der Dienstwagen sei erst zum 28.09.2012 zurückgegeben worden. Zudem habe die Beklagte keine Aufforderung gegeben, den Wagen zurückzugeben. Auch habe das Arbeitsgericht zutreffend entschieden, dass die Kontoführungsgebühren nicht in die Berechnung einbezogen, weil sie einen reinen Aufwandsersatz darstellten. Insoweit greife wiederum bereits der eindeutige Wortlaut der Regelung. Denn Zweck der Zahlung sei gerade der Ausgleich der mit dem Vorhalten eines Kontos verbundenen Belastungen. Auf das Merkmal der Freiwilligkeit komme es nicht an. Denn diese bedeute hier willentliche Vermögensopfer. Darauf, dass diese regelmäßig oder unregelmäßig anfallen, komme es nicht an. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichtes könne allerdings die PKW-Wert-Pauschale nicht berücksichtigt werden. Auch diese Leistung sei nicht an die Arbeitszeit geknüpft. Sie sei zwar in der Gehaltsabrechnung aufzuführen, weil sie der Steuer unterworfen sei. Daraus ergebe sich jedoch nichts für die Berücksichtigung als Berechnungsfaktor im Rahmen der Berechnung der Abfindung. Denn das zu berücksichtigen Einkommen sei im Sozialplan eng formuliert worden durch den Hinweis auf das Einkommen "auf Basis der vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit" in § 7 Abs. 2 des Sozialplanes. Die Möglichkeit, das Fahrzeug privat zu nutzen stelle keine Gegenleistung für ein bestimmtes Arbeitszeitvolumen dar. Denn auch bei einer Teilzeit verändere sich der Bestandteil steuerlich

nicht. Dies zeige auch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Berücksichtigung dieses Bestandteils bei Betriebsrenten. Auch die Kilometerpauschale könne nicht berücksichtigt werden. Denn diese Zahlung sei nicht an die "vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit" geknüpft. Vielmehr handele es sich um eine Form des Aufwendersatzes, der nach der eindeutigen Definition ohnehin ausdrücklich ausgeschlossen sei. Zutreffend habe das Arbeitsgericht entschieden, dass der Kläger keinen Anspruch auf Zinsen für den Zeitraum vom 01.10.2012 - 31.10.2012 habe. Denn die Abfindung sei insgesamt erst Ende Oktober 2012 fällig gewesen. Der Abfindungsanspruch entstehe nach den Regelungen des Sozialplans frühestens einen Monat nach Ausscheiden des Klägers aus dem Unternehmen. Keinesfalls könne eine Fälligkeit bereits zum Tag des Ausscheidens selbst angenommen werden. Dies ergebe sich bereits aus einer lebensnahen Sachverhaltsbetrachtung. Mache ein Arbeitnehmer Ende September seinen Abfindungsanspruch geltend, sei es bereits aus abrechnungstechnischen Gründen nicht mehr möglich, dies in der Gehaltsabrechnung für September zu berücksichtigen.

Die Beklagte beantragt, 71

1. das Urteil des Arbeitsgerichtes Düsseldorf vom 06.12.2014, Az.: 1 Ca 5183/13 abzuändern und die Klage abzuweisen. 72

2. Die Anschlussberufung des Klägers zurückzuweisen. 73

Der Kläger beantragt im Wege der Anschlussberufung, 74

1. das Urteil des Arbeitsgerichtes Düsseldorf vom 06.12.2014, Az.: 1 Ca 5183/13 abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an ihn 10.582,56 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 108.458,36 € seit dem 01.10.2012 bis zum 31.10.2012, aus 12.682,56 € seit dem 01.11.2012 - 27.12.2012 und aus 10.582,56 € seit dem 28.12.2012 zu zahlen. 75

2. Die Berufung der Beklagten zurückzuweisen. 76

Soweit das Arbeitsgericht der Klage stattgegeben hat, verteidigt der Kläger das angefochtene Urteil. Soweit es die Klage abgewiesen hat, verfolgt er es mit der Anschlussberufung in vollem Umfang weiter. Insoweit begehrt der Kläger mit seiner Anschlussberufung die Berücksichtigung des Wertes des PKW mit 750,00 € sowie die Einbeziehung der Kontoführungsgebühr. Darüber hinaus die beantragten Zinsen, insbesondere für den Zeitraum vom 01.10.2012 - 31.10.2012 aus der vollen Sozialplanforderung. 77

Zu Recht habe das Arbeitsgericht die Zuschläge keiner Kürzung mit dem Faktor 0,7 unterworfen. Dies ergebe sich bereits aus dem Wortlaut des Sozialplanes. Ziffer 2.2 des § 7 regelt, dass der Zuschlag für Kinder "zusätzlich zu der Abfindung" gezahlt werde. Dies gelte auch für die Regelung des Zuschlags für Lebensalter und Schwerbehinderung. Ausdrücklich habe die Regelung damit darauf verzichtet, die Zuschläge dem Abfindungsbetrag zuzurechnen. Ein abweichender Regelungswille der Betriebsparteien sei nicht erkennbar, jedenfalls habe er keinen Niederschlag im Text des Sozialplanes gefunden. Auf Informationen durch die Betriebspartner nach Abschluss des Sozialplans komme es ebenso wenig an wie auf den Willen während der Verhandlungen, solange dieser Wille - wie hier - gerade keinen Niederschlag im Wortlaut gefunden habe. Vorsorglich bestreitet er, der Kläger, mit Nichtwissen, dass ein gemeinsamer Regelungswille dahingehend bestanden habe, auch die Zuschläge mit dem Kürzungsfaktor 0,7 zu versehen. Dagegen spreche auch, dass teilweise Mitglieder des Betriebsrates unter den Klägern seien. Letztlich ergebe sich auch aus 78

den vorgelegten Power-Point-Präsentationen nicht die Berücksichtigung der Zuschläge im Rahmen der Kürzung mit dem Faktor 0,7. Es sei heute zudem nicht mehr nachzuvollziehen, wer wann welche Aussage im Rahmen der Mitarbeiterbesprechungen gemacht habe. Auch aus den vorgelegten E-Mails ergebe sich nichts. Die E-Mail von Herrn X. gebe nur dessen subjektive Auffassung wieder. Die E-Mail sei im Übrigen verspätet in das Verfahren eingeführt worden. Auch eine Beweisaufnahme könne nicht erfolgen, weil diese auf eine unzulässige Ausforschung hinauslaufe. Des Weiteren sei zu beachten, dass es sich bei dem Betriebsrat um ein Kollegialorgan handle, so dass es nicht auf die Willensbildung einzelner Mitglieder ankomme. Der Wille dokumentiere sich zudem ausschließlich durch den Abschluss des Sozialplanes. Eine abweichende Willensbildung habe die Beklagte im Übrigen auch nicht hinreichend substantiiert. Auch aus den Entscheidungen des Arbeitsgerichtes und des Landesarbeitsgerichtes München ergebe sich nichts Gegenteiliges. Denn diese seien fehlerhaft.

Das Arbeitsgericht habe zwar weitgehend zutreffend die Höhe der Abfindung ermittelt, jedoch 79 rechtsfehlerhaft einige Faktoren bei der Berechnung der Abfindung fälschlicherweise nicht berücksichtigt. Ausgangspunkt sei der weite Entgeltbegriff des Sozialplanes. Denn darin werde nicht etwa vom "Gehalt" gesprochen, sondern vom "Einkommen". Dieser Begriff sei ebenso wie der Begriff des "Verdienstes" nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes weit auszulegen. Der zweite Halbsatz "auf Basis der vereinbarten Arbeitszeit" mache lediglich klar, dass der in Betracht kommende Teil des Einkommens für die Arbeitsleistung gewährt werde. Dies betreffe zunächst den Betrag in Höhe von 750,00 €. Statt des vom Arbeitsgericht berücksichtigten steuerlichen vermögenswerten Vorteils für die Überlassung des Dienstwagens sei der Betrag in Höhe von 750,00 € zugrunde zu legen. Insofern handle es sich auch um einen synallagmatischen Gehaltsbestandteil, der in der "Benefit Car Policy" niedergelegt sei. Hieraus ergebe sich, dass der Dienstwagen als Bestandteil des Gehaltes gewährt werde. Dies zeige schon die Möglichkeit, den Wagen zurückzugeben. In diesem Fall sei es möglich, statt des Dienstwagens ein höheres Gehalt zu erhalten. Denn nach der Regelung könnten die Mitarbeiter, die ihren Dienstwagen im Jahre 2012 zurückgeben, wählen zwischen einer Verlängerung der Leasingperiode und einer Zahlung in Höhe von 750,00 € brutto anstelle des Firmenwagens. Dabei bestünde im Falle der Teilzeit eine Kürzungsmöglichkeit, so dass auch insoweit an die vereinbarte Arbeitszeit angeknüpft werde. Bei der Gewährung des Firmenwagens handle es sich auch nicht um Aufwendungsersatz. Dem könne die Beklagte auch nicht die "bewusst enge" Formulierung des Einkommensbegriffs entgegenhalten. Denn im Gegenteil verwende der Sozialplan einen weiten Einkommensbegriff. Die Gewährung erfolge auch auf Basis der vereinbarten Arbeitszeit, gerade weil für Teilzeitbeschäftigte auch eine Kürzungsmöglichkeit bestünde. Da er nun den Dienstwagen zum 28.09.2012 zurückgegeben habe, sei ab diesem Zeitpunkt der Betrag von 750,00 € zugrunde zu legen. Darüber hinaus müssten die Kontoführungsgebühren in die Berechnung einbezogen werden. Insbesondere handle es sich nicht um Aufwendungen. Denn diese seien freiwillige Vermögensopfer im Interesse eines anderen. Hier fehle es bereits an der Freiwilligkeit. Die Beklagte leiste die Zahlung aufgrund rechtlicher Verpflichtung. Auch erfolge sie nicht im Interesse eines anderen, sondern weil die Arbeitgeberin Schuldnerin der Gehaltszahlung sei. Letztlich würde die Leistung also im Interesse des Arbeitgebers erbracht. Denn die Arbeitgeberin sei frei darin, auf welchem Weg sie die Gehaltszahlungen leiste. Wenn sie den für sie praktischen Weg der Überweisung wähle, trage sie auch die Kosten für die Übermittlung. Sie könne auch nicht davon ausgehen, dass der Arbeitnehmer ein Konto auf eigene Kosten für die Arbeitgeberin unterhalte. Zutreffend habe das Arbeitsgericht demgegenüber die Kilometerpauschale hinzugerechnet. Denn diese Zahlung stelle keinen Aufwendungsersatz dar und werde regelmäßig geleistet. Es komme nicht darauf an, dass die Zahlung an die "vereinbarte

regelmäßige Arbeitszeit" anknüpfe. Entgegen der Rechtsauffassung des Arbeitsgerichtes habe er auch Anspruch auf Zahlung von Zinsen für den Zeitraum vom 01.10.2012 - 31.10.2012. Denn die Beklagte habe die Forderung bei Fälligkeit nicht erfüllt. Die Abfindung könne zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Unternehmen der Beklagten beansprucht werden. Die Forderung sei indes erst zum 31.10.2012 erfüllt worden, so dass für einen Monat Verzug eingetreten sei. Da er am 30.09.2012 aus der O. TG ausgeschieden sei, sei die Abfindung zum 01.10.2012 fällig gewesen. Der dreiseitige Vertrag stelle insbesondere nicht darauf ab, dass die Zahlung mit der Entgeltabrechnung des Monats nach Ausscheiden auszuführen sei. Denn der dreiseitige Vertrag kenne nur zwei Ausscheidetermine, also das Ausscheiden aus der O. TG und das Eintreten in die Transfergesellschaft. Dies sei auch in der Mail vom 31.08.2012 bestätigt worden. Insoweit sei er aufgefordert worden, die Zahlung zum zweiten Termin geltend zu machen. Dieser Termin gelte. Da die Beklagte zunächst eine Zahlung in Höhe von 95.775,80 € sowie eine weitere Zahlung in Höhe von 2.100,00 € im Dezember geleistet habe, errechne sich auch die weitere Zinsforderung.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird ergänzend Bezug genommen auf die in beiden Instanzen zu den Akten gereichten Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen. 80

Entscheidungsgründe: 81

I. 82

Die Berufung der Beklagten ist zulässig (§§ 64 Abs. 1, Abs. 2 b, 66 Abs.1, 64 Abs.6 ArbGG, 519, 520 Abs. 3 ZPO), jedoch nur in dem sich aus dem Tenor ergebenden Umfang teilweise begründet. Die Anschlussberufung des Klägers ist hingegen bereits zulässig (§§ 64 Abs. 1, Abs. 2 b, 66 Abs.1, 64 Abs.6 ArbGG, 519, 520 Abs. 3 ZPO). Die relevante Frist ist vom Kläger nicht eingehalten worden. Zutreffend hat das Arbeitsgericht entschieden, dass der Kläger gegen die Beklagte grundsätzlich einen Anspruch auf Zahlung einer weitergehenden Abfindung aus dem Sozialplan hat. Jedoch war der Anspruch in der Höhe auf 6.314,09 € zu reduzieren. Denn bei der Berechnung der Abfindung sind die Sozialzuschläge für Lebensalter, Kinder und Schwerbehinderte nicht der Kürzung mit dem Faktor 0,7 zu unterwerfen, wie das Arbeitsgericht zutreffend entschieden hat. Dem monatlichen Bruttogehalt sind aber, wie das Arbeitsgericht ebenfalls zutreffend entschieden hat, die von der Beklagten gezahlten Incentives sowie der steuerliche geldwerte Vorteil für einen überlassenen Dienstwagen hinzuzurechnen. Keine Berücksichtigung finden demgegenüber die Bestandteile "Kontoführungsgebühr" sowie die "Kilometerpauschale". 83

Im Einzelnen: 84

A)Der Kläger hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Zahlung von 6.314,09 € aus § 7 Ziffer Sozialplanes vom 13.08.2012 i.V.m. § 77 Abs. 4 Satz 1, § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG. 85

1.Entgegen der Rechtsauffassung der Beklagten sind bei der Berechnung der Abfindung die Sozialzuschläge für Lebensalter, Kinder und Schwerbehinderte nicht der Kürzung mit dem Faktor 0,7 zu unterwerfen. 86

Dies betrifft den Anspruch des Klägers hinsichtlich der insoweit unstrittigen Ansprüche auf den Kinderzuschlag in Höhe von 2.500,00 € und den Alterszuschlag in Höhe von 6.000,00 €. 87

a)Nach § 7 Abs. 1 des Sozialplanes erhalten die erfassten Beschäftigten einen Anspruch auf eine aus dem individuellen Bruttomonatsgehalt errechnete Abfindung. Diese setzt sich aus 88

mehreren Bestandteilen zusammen, wobei § 7 Abs. 2 die Berechnung regelt. Aus dieser Regelung ergibt sich nach Auffassung der Kammer eindeutig, dass die Zuschläge nicht der Kürzung mit dem Faktor 0,7 zu unterwerfen sind. Auch wenn im Rahmen der Berechnungsgrundlage in § 7 Abs. 2 die Abfindung als "Abfindung = Abfindungsbetrag x 0,7" definiert ist, heißt es im Rahmen des Zuschlags unter Ziffer 2.2, dass die Mitarbeiter mit unterhaltsberechtigten Kindern "zusätzlich zu der Abfindung" einen weiteren Betrag erhalten. Diese Regelung ist eindeutig. Denn es heißt dort insbesondere nicht, dass die Mitarbeiter den Zuschlag zusätzlich zum Abfindungsbetrag erhalten.

Im Einzelnen: 89

b) Der Inhalt eines Sozialplanes ist durch Auslegung zu ermitteln. 90

91
Sozialpläne werden wie andere normative Regelungen ausgelegt. Zwar hat das BetrVG die Rechtsnatur eines Sozialplanes nicht ausdrücklich festgelegt. Er hat nach § 112 Abs. 2 Satz 3 BetrVG aber die "Wirkung einer Betriebsvereinbarung". Zutreffend bezeichnet das BAG deshalb den Sozialplan als Betriebsvereinbarung besonderer Art (BAG v. 26.05.2009 - 1 AZR 198/08, NZA 2009, 849; BAG v. 25.03.2003 - 1 AZR 335/02, NZA 2004, 64). Daher ist der Sozialplan in Übereinstimmung mit der ständigen Rechtsprechung des BAG als Betriebsvereinbarung zu behandeln (vgl. nur BAG v. 25.03.2003, EzA § 112 BetrVG 2001 Nr. 5; Fitting § 112, 112a Rdnr.174). Dieser Rechtscharakter ist maßgeblich für die Auslegung. Sozialpläne sind wegen ihres normativen Charakters deshalb wie Gesetze auszulegen (BAG v. 30.03.2008 - 8 AZR 1022/06, NZA 2008, 1297).

92
Auszugehen ist zunächst vom Wortlaut und dem dadurch vermittelten Wortsinn. Über den reinen Wortlaut hinaus ist der wirkliche Wille der Betriebsparteien zu berücksichtigen, soweit er in den Vorschriften seinen Niederschlag gefunden hat. Dabei sind insbesondere der Gesamtzusammenhang sowie der Sinn und Zweck der Regelung zu beachten. Bleiben hiernach noch Zweifel, so können ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte oder auch eine tatsächliche Übung herangezogen werden. Im Zweifel gebührt der Auslegung der Vorzug, die zu einer gesetzeskonformen, sachgerechten und praktisch handhabbaren Regelung führt (vgl. BAG v. 24.04.2013 - 7 AZR 523/11, DB 2013, 2094; BAG v. 14.03.2012 - 7 AZR 147/11, NZA 2012, 1138; BAG v. 19.02.2008 - 1 AZR 114/07, NZA 2008, 1313; BAG v. 30.03.2008 - 8 AZR 1022/06 - NZA 2008, 1297; BAG v. 29.09.2004 - 1 AZR 634/03, EzA § 42d EStG Nr. 2; BAG v. 21.01.2003 - 1 ABR 5/02 - AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 117; BAG v. 22.07.2003 - 1 AZR 496/02 -, zu II 1 der Gründe: Fitting, § 122a Rz.175; Richardi, § 112 Rz.139; Däubler, § 112 a Rz.25). Raum für die Feststellung eines vom Wortlaut abweichenden Parteiwillens besteht daneben nach der ständigen Rechtsprechung des BAG nicht. Zwar darf nicht an dem buchstäblichen Sinne des Wortlauts gehaftet werden, sondern es ist der wirkliche Wille zu erforschen (so schon BAG v. 19.06.1963 - 4 AZR 125/62, AP Nr. 116 zu § 1 TVG Auslegung; BAG v. 23.05.1984 - 5 AZR 459/82, juris). Daneben ist der von den Betriebsparteien verfolgte Zweck in erster Linie zu berücksichtigen. Der wirkliche Wille und verfolgte Zweck müssen aber im Wortlaut oder sonst irgendwie in der Betriebsvereinbarung zumindest andeutungsweise ihren Niederschlag gefunden haben (BAG v. 22.01.1960 - 1 AZR 449/57 - AP Nr. 96 zu § 1 TVG Auslegung; BAG v. 23.05.1984 - 5 AZR 459/82, juris). Selbst wenn die Parteien eine falsche Bezeichnung (falsa demonstratio) wählen, sie aber übereinstimmend etwas anderes meinen, gilt nicht entsprechend den Grundsätzen bei der Vertragsauslegung das gemeinsam Gewollte (BAG v. 23.05.1984 - 5 AZR 459/82, juris).

c) Unter Zugrundelegung dieser Auslegungsgrundsätze ergibt sich aus Sicht der Kammer, 93
dass auch die Zuschläge mit dem Faktor 0,7 zu kürzen sind.

(1) Insofern hat bereits die 7. Kammer des LAG Düsseldorf am 13.11.2013 im Verfahren 7 Sa 758/13 folgendes entschieden: 94

"Ausgehend vom Wortlaut des § 7 ist zunächst festzustellen, dass dieser die Überschrift "Abfindung" trägt. Danach ist davon auszugehen, dass alle in diesem Paragraphen geregelten Leistungen zur Abfindung gehören, soweit sich aus den sodann folgenden Einzelregelungen keine Abweichungen ergeben. In Absatz 1 ist zunächst geregelt, dass alle vom Geltungsbereich dieses Sozialplans erfassten Beschäftigten mit Unterzeichnung des dreiseitigen Vertrages "einen Anspruch auf eine aus dem individuellen Bruttomonatsentgelt errechnete Abfindung" haben. Damit wird den anspruchsberechtigten Arbeitnehmern mitgeteilt, dass die Abfindung "errechnet" wird und Berechnungsgrundlage für die "Abfindung" das jeweilige persönliche Bruttomonatsentgelt ist. Abs. 2 - ohne Unterabsatz - ist sodann überschrieben mit "Abfindung = Abfindungsbetrag X 0,7". Ergänzend wird den Arbeitnehmern mitgeteilt, dass der "errechnete Abfindungsbetrag" mit dem Faktor 0,7 multipliziert wird. Sodann folgt die Definition des Begriffes "Abfindungsbetrag" - der nach S. 1 des Absatzes 2 "errechnet" werden muss - wie folgt: "Abfindungsbetrag = Anzahl der Beschäftigungsjahre (Dienstjahre) x Bruttomonatseinkommen x Faktor". In Abs. 2.1 werden sodann der sich aus Lebensalter und Dienstalter ergebende individuelle "Faktor" sowie das der Berechnung zugrunde zu legende "Bruttomonatseinkommen" definiert. Nach dem Wortlaut des Absatzes 2 sind danach für "einen Anspruch auf eine aus dem individuellen Bruttomonatsentgelt errechnete Abfindung" nach Absatz 1 des § 7 zunächst die Anzahl der Beschäftigungsjahre, das Bruttomonatseinkommen sowie der persönliche Faktor zu ermitteln. Dieser so "errechnete Abfindungsbetrag" ist sodann mit dem Faktor 0,7 zu multiplizieren. Nach der von den Betriebsparteien selbst gewählten Definition des Begriffes "Abfindungsbetrag" sind weitere Faktoren oder Beträge zur Errechnung der "Abfindung" nicht in die Berechnung einzubeziehen. Allein der ausdrücklich definierte Begriff des Abfindungsbetrages wird dem Faktor 0,7 unterworfen. Dass diese Formel auch für die nachfolgend geregelten Zuschläge gelten soll, ergibt sich aus dem Wortlaut nicht. Aus dem Wortlaut der sodann folgenden Absätze 2.2 bis 2.4 ergibt sich ebenfalls nicht, dass die dort geregelten Zuschläge - vor Kürzung mit dem Faktor 0,7 - in den nach Absatz 2. Satz 1 "errechneten Abfindungsbetrag" einzubeziehen sind. Vielmehr steht der Wortlaut der nachfolgenden Absätze einer derartigen Auslegung entgegen. Abs. 2.2 beginnt mit "Zuschlag pro Kind". Sodann wird ausgeführt, dass Mitarbeiter mit unterhaltsberechtigten Kindern "zusätzlich zu der Abfindung" für jedes unterhaltsberechtigten Kind einen Betrag von 2.500,00 € brutto erhalten. Absatz 2.3 beginnt mit "Zuschlag für Schwerbehinderte". Absatz 2.4 regelt, dass Mitarbeiter in Abhängigkeit vom Lebensalter "zusätzlich einen Zuschlag" bzw. "einen Zuschlag" erhalten. Im allgemeinen Sprachgebrauch ist unter dem Begriff "Zuschlag" eine Erhöhung zu verstehen. Unter Berücksichtigung des vorstehend dargelegten Auslegungsergebnisses, wonach der gemäß den Berechnungsvorgaben nach Absatz 2 i.V.m. Absatz 2.1 "errechnete Abfindungsbetrag" mit dem Faktor 0,7 zu multiplizieren ist, können die in den Absätzen 2.2 bis 2.4 getroffenen Regelungen nach dem Wortlaut nur dahingehend verstanden werden, dass die Zuschläge zu dem nach Absatz 2.1 "errechneten Abfindungsbetrag" zu addieren sind, und zwar ungekürzt, da sich aus dem Wortlaut der Regelungen - insbesondere unter Berücksichtigung der im Sozialplan enthaltenen Definition des Abfindungsbetrages - keine Anhaltspunkte dafür ergeben, dass auch die Zuschläge zu kürzen sind. 95

Danach sind die Zuschläge nicht mit dem Faktor 0,7 zu kürzen. 96

Die Einwände der Beklagten gegen dieses Auslegungsergebnis greifen nach Auffassung der Berufungskammer nicht durch, denn ein etwaiger anderer Wille der Betriebsparteien hat im Sozialplan keinen Niederschlag gefunden mit der Folge, dass ein solcher selbst dann 97

unbeachtlich wäre, wenn der wirkliche Wille der Betriebsparteien vom Wortlaut des Sozialplans abweichen sollte.

Aus Sinn und Zweck des § 7 ergeben sich keine Anhaltspunkte für die Auslegung des § 7 dahingehend, dass auch die Sozialzuschläge mit dem Faktor 0,7 multipliziert werden sollten. Ersichtlich sollen nach den Absätzen 2.2 bis 2.4 unterhaltspflichtige, ältere und schwerbehinderte, also sozial besonders schutzbedürftige Arbeitnehmer eine besondere Unterstützung erhalten. Dieser Zweck wird sowohl bei gekürzter als auch bei ungekürzter Auszahlung erfüllt. Allerdings spricht der Umstand, dass die Betriebsparteien die Sozialzuschläge nicht bereits in den individuellen Faktor hineingerechnet haben, der dem Kürzungsfaktor 0,7 unterliegt, eher dafür, dass die Zuschläge ungekürzt den sozial schutzbedürftigeren Arbeitnehmern zukommen sollten.

98

Der Einwand der Beklagten, es sei praxisfern, anzunehmen, die Betriebsparteien hätten über zwei Faktoren verhandelt, ohne dass sich hieraus ein Mehrwert für die Berechnung der Sozialplanforderung ergebe, greift nicht durch. Dies ergibt sich schon daraus, dass beide Faktoren - der individuelle und der weitere Kürzungsfaktor in Höhe von 0,7 - bei der Berechnung der Abfindung für alle Mitarbeiter, unabhängig davon, ob ihnen auch Sozialzuschläge zustehen, berücksichtigt wird. Darin liegt bereits der von der Beklagten benannte "Mehrwert". Die Anwendung von zwei Faktoren macht danach auch - oder vielmehr gerade - dann Sinn, wenn die Sozialzuschläge von der Kürzung ausgenommen werden. Ganz offensichtlich war es der Wille der Betriebsparteien, sozial besonders schutzwürdigen Arbeitnehmern eine höhere Abfindung zukommen zu lassen. Die Betriebsparteien haben für jeden Zuschlag konkrete Beträge ausgewiesen. Wenn dieser konkret ausgewiesene Betrag dem anspruchsberechtigten schutzbedürftigen Arbeitnehmer nicht in ungekürzter Höhe hätte zukommen sollen, hätte es nahe gelegen, die sozialen Komponenten bereits in den der Kürzung unterworfenen individuellen Faktor aufzunehmen. Gerade dies haben die Betriebsparteien nicht getan.

99

Der Auffassung der Beklagten, eine von der Kürzung mit dem Faktor 0,7 ausgenommene Handhabung der Zuschläge hätte im Wortlaut der Abfindungsformel Ausdruck finden müssen ("Abfindung = Abfindungsbetrag x 0,7 + Zuschläge"), folgt die Berufungskammer nicht. Aus Sicht der Berufungskammer wäre vielmehr das Gegenteil erforderlich gewesen, wenn die Betriebsparteien auch die Zuschläge dem Kürzungsfaktor hätten unterwerfen wollen. In diesem Fall hätte die Abfindungsformel lauten müssen: Abfindung = Abfindungsbetrag (berechnet nach Absatz 2.1) + Zuschläge (nach Absätze 2.2 bis 2.4) x 0,7. Für einen derartigen Willen der Betriebsparteien ergibt sich aber - wie bereits dargelegt - weder aus der Formel noch aus den nachfolgenden Absätzen ein Anhaltspunkt.

100

Dem von der Berufungskammer dargelegtem Auslegungsergebnis stehen auch keine systematischen Überlegungen entgegen. In Absatz 1 des § 7 ist der Anspruch der Arbeitnehmer auf eine "errechnete Abfindung" enthalten. In Absatz 2 ohne Unterziffer ist der - ausweislich der Berechnungsformel ohne Zuschläge - mit dem Faktor 0,7 zu multiplizierende Abfindungsbetrag definiert. In Unterabsatz 2.1 sind die Faktoren enthalten, mit denen der mit 0,7 zu multiplizierende, von den Betriebsparteien definierte "Abfindungsbetrag" zu errechnen ist. Er enthält die für jeden Mitarbeiter geltende Berechnungsweise für den "Abfindungsbetrag". In den Unterabsätzen 2.2 bis 2.4 wird der nach Ziffer 2.1 "errechneten Abfindungsbetrag" sodann um die Zuschläge für besonders schutzwürdige Mitarbeiter ergänzt. Der aus Absatz 2.1 ermittelte gekürzte Abfindungsbetrag zuzüglich etwaiger Zuschläge ist mithin die in Absatz 1 ausgewiesene "errechnete Abfindung". In den folgenden Absätzen ist sodann geregelt, wie der Anspruch auf die "errechnete Abfindung" nach Absatz

101

1 i.V.m den Absätzen 2.1 bis 2.4 hinsichtlich Fälligkeit, Zeitpunkt der Auszahlung usw. gehandhabt wird. Dass die in den Absätzen 2.2 bis 2.4 geregelten Zuschläge zur "Abfindung" gehören, ergibt sich - wie bereits ausgeführt - schon daraus, dass § 7 die Überschrift "Abfindung" trägt. Ausgehend von vorstehenden Ausführungen fehlen - entgegen der Auffassung der Beklagten - die Zuschläge betreffend auch keine Regelungen hinsichtlich Fälligkeit usw. Die Zuschläge sind Teil der "errechneten Abfindung" nach § 7 Abs. 1, allerdings ungekürzt.

Eine Vernehmung der von der Beklagten benannten Zeugen war nicht durchzuführen. In das Wissen dieser Zeugen, die an dem Zustandekommen des Sozialplans mitgewirkt haben, hat die Beklagte gestellt, dass es der übereinstimmende Wille der Betriebsparteien gewesen sei, auch die Zuschläge um den Kürzungsfaktor 0,7 zu verringern. Ist - wie vorstehend dargelegt - die Regelung in § 7 des Sozialplans dem Wortlaut nach eindeutig, so ist es unzulässig, auf hiervon abweichende Vorstellungen dieser oder jener Vertragsseite - oder auch beider - einzugehen (vgl. BAG, Urteil vom 11.06.1975, 5 AZR 217/74, zitiert nach juris). Insoweit ist auch unerheblich, ob und wie die Betriebsparteien den Arbeitnehmern den Inhalt des § 7 auf den jeweils von ihnen verwandten Folien präsentiert haben, weil nach Abschluss des Sozialplans der wirkliche Wille der Betriebsparteien unerheblich ist, wenn er im Sozialplan - wie vorliegend - keinen Niederschlag gefunden hat. Grundlage der Auslegung und maßgeblich für die Rechtsanwendung ist der von den Betriebsparteien unterzeichnete Text des Sozialplans. Dies folgt aus § 112 Abs. 1 S. 3 BetrVG i.V.m. § 77 Abs. 2 BetrVG. (Spätere) Rechtsansichten der Betriebsparteien sind kein Auslegungsmaßstab. Diese können einer Regelung durch eine spätere "Klarstellung" nicht nachträglich einen anderen Erklärungsgehalt beimessen (vgl. BAG, Urteil vom 22.11.2005, 1 AZR 458/04, zitiert nach juris). Gleiches gilt für die von der Beklagten vorgelegten E-Mail des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden." 102

(2)Dieser Auslegung und Würdigung schließt sich die erkennende 9. Kammer vollumfänglich an. Ausgangspunkt ist der Wortlaut der Regelung. Aus Sicht der Kammer ist neben den Argumenten der 7. Kammer des Landesarbeitsgerichtes Düsseldorf und vor dem Hintergrund der Berufungsbegründung der Beklagten und der Berufungserwiderung des Klägers ganz entscheidend, dass die Abfindung ausdrücklich als "Abfindung = Abfindungsbetrag x 0,7 definiert worden ist. Denn nur der Abfindungsbetrag wird der Kürzung mit dem Faktor 0,7 unterworfen. Der Abfindungsbetrag selbst wiederum ist definiert als "Anzahl der Beschäftigungsjahre (Dienstjahre) x Bruttomonatseinkommen x Faktor". Auch hier findet sich keinerlei Bezug zu den Zuschlägen. Im weiteren Verlauf werden dann der Faktor und das Bruttomonatseinkommen definiert. Abweichend heißt es dann unter Ziffer 2.2, dass der Zuschlag pro Kind "zusätzlich zu der Abfindung" gezahlt wird. Damit nimmt der Wortlaut ausdrücklich Bezug auf die in diesem Abschnitt geregelte "Abfindung", nicht auf den "Abfindungsbetrag". Denn ausdrücklich soll "die" Abfindung durch den Zuschlag "zusätzlich" erhöht werden. 103

Diese Auslegung nach dem Wortlaut deckt sich auch mit der Systematik des Sozialplanes. Denn der Sozialplan kennt eben unterschiedliche Begrifflichkeiten. Er differenziert gerade zwischen der "Abfindung" und dem "Abfindungsbetrag". Diese Systematik greift die Regelung in Ziffer 2.2 auf und regelt sie für den Kinderzuschlag. Dass im Rahmen der Zuschläge für "Alter" und "Schwerbehinderung" nur noch formuliert ist "erhalten zusätzlich einen Zuschlag", ist irrelevant, weil damit zwar die Anbindung an die "Abfindung" fehlt, aber eben auch nicht an den "Abfindungsbetrag" angeknüpft wird. Im Gegenteil ergibt sich auch insoweit zwingend die Anbindung an die Abfindung, weil diese für den Kinderzuschlag eindeutig geregelt ist und systematisch keine Abweichung innerhalb der Zuschläge ersichtlich ist. 104

Auch dem Sinn und Zweck des Sozialplanes entspricht die hier vertretene Auslegung. Denn auch von der Zielsetzung des Sozialplanes her ist es möglich, den betroffenen Mitarbeitern einen weiteren - ungekürzten - Ausgleich zukommen zu lassen. Ziel ist es, besonders belasteten Mitarbeitergruppen in den Genuss einer höheren Abfindung kommen zu lassen. Dies betrifft Eltern mit unterhaltspflichtigen Kindern, Schwerbehinderte und ältere Mitarbeiter. Der Ausgleich der von den Betriebspartnern als besonders belastet angesehenen Personengruppen ist nicht zu beanstanden. Nach § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG dient der Sozialplan dem Ausgleich oder der Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen. Diesem Zweck dient nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch eine im Sozialplan vorgesehene Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes. Sie stellt kein zusätzliches Entgelt für die in der Vergangenheit geleisteten Dienste dar, sondern soll künftige wirtschaftliche Nachteile ausgleichen oder doch mildern. Insofern kommt dem Sozialplan eine Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion zu (BAG v. 26.05.2009 - 1 AZR 198/08, NZA 2009, 849; BAG v. 11.11.2008 - 1 AZR 475/07, NZA 2009, 210; BAG v. 30.09.2008 - 1 AZR 684/07, NZA 2009, 386; BAG v. 13.03.2007 - 1 AZR 262/06, AP Nr. 183 zu § 112 BetrVG). Da sich die wirtschaftlichen Nachteile nur schwer prognostizieren lassen, besteht ein sehr weitreichender Beurteilungsspielraum. Dieser gestattet Pauschalierungen und Typisierungen (so ausdrücklich BAG v. 11.11.2008 - 1 AZR 475/07, NZA 2009, 210). Mit dieser Ausgleichsfunktion geht eine Einschätzungsprärogative der Betriebspartner einher. Sie ermöglicht ihnen einerseits Beurteilungs- andererseits auch Gestaltungsspielräume. Der Beurteilungsspielraum betrifft die Frage, welche Nachteile den Arbeitnehmern infolge der Betriebsänderung entstehen werden, der Gestaltungsspielraum betrifft die Frage, inwieweit die Betriebspartner die erkannten Nachteile abmildern möchten. Ob und in welchem Umfang der Ausgleich vorgesehen wird ist also im Wesentlichen Sache der Betriebspartner. Jedenfalls liegt es in ihrem Ermessen, ob sie die Zuschläge ebenfalls der Kürzung unterwerfen wollen, oder nicht. Deshalb ist es auch nicht zu beanstanden, sie - wie hier - ungekürzt zu vereinbaren.

(3) Unabhängig von den bereits von der 7. Kammer des Landesarbeitsgerichtes abgearbeiteten Argumente kann sich die Beklagte insbesondere nicht auf den behaupteten entgegenstehenden Willen der Betriebspartner berufen. Wie gesehen kann dieser nur dann berücksichtigt werden, wenn dieser Wille seinen Niederschlag im Wortlaut gefunden hat. Daran fehlt es hier, weil der Faktor gerade nicht ausdrücklich in die Berechnungsmatrix einbezogen worden ist. Die Auslegung ist auch nicht unklar, was wiederum die Berücksichtigung des Willens ermöglichen würde, sondern im Gegenteil eindeutig hinsichtlich der Nichtberücksichtigung der Zuschläge bei der Kürzung. Die Einwendungen der Beklagten, es habe stets dem Regelungswillen der Betriebspartner während der Verhandlungen entsprochen, alle Bestandteile der Kürzung zu unterziehen, muss deshalb unberücksichtigt bleiben. Nichts anderes gilt für die nachträglichen Berechnungen der Betriebspartner bei der Vorstellung der Regelwerke. Die Beklagte verkennt auch die Systematik ihres eigenen Sozialplanes, wenn sie vorrangig auf die Überschrift "Abfindung" rekurriert. Ihr ist zuzugeben, dass die Überschrift mit "Abfindung" versehen ist. Daraus lässt sich aber kein Rückschluss auf die Behandlung der Zuschläge ziehen. Auch dass die Abfindung als "Abfindungsbetrag x 0,7" definiert ist, bedeutet nicht, dass alle Bestandteile zwingend der Kürzung unterworfen wären. Entscheidend ist eben die konkrete Regelung. Denn durch die Verwendung der unterschiedlichen Begriffe "Abfindung" und "Abfindungsbetrag" ergibt sich aus dem Kinderzuschlag zwingend die Erhöhung der Abfindung. Er wird - wie bereits ausführlich dargelegt - zusätzlich zu der Abfindung gezahlt. Er erhöht die Abfindung, nicht den Abfindungsbetrag, was sich eben systematisch besonders gut durch die von der Beklagten herangezogene Überschrift ausdrückt. Die Beklagte verkennt, dass damit keine neue

Überschrift erforderlich wäre. Denn es bleibt ja eine Abfindung, eben nur mit einem zusätzlichen Bestandteil ohne Kürzungsbefugnis. Soweit die Beklagte meint, die Kürzung sei "vor die Klammer" gezogen, ist richtig, dass Abs. 2 die Überschrift "Abfindung = Abfindungsbetrag x 0,7" trägt. Die Beklagte übersieht bei dieser Argumentation aber, dass es der "Abfindungsbetrag" ist, der der Kürzung unterworfen ist. Der Abfindungsbetrag aber ist das Produkt einer ganz konkreten Summe mit dem Faktor 0,7. Im Rahmen der Summe ist der Zuschlag gerade nicht aufgeführt. Wenn man den Gliederungspunkten 2.1 und 2.2 überhaupt eine Bedeutung beimessen kann, dann nur die, dass sich Ziffer 2.1 mit der Berechnung des Abfindungsbetrages befasst und die weiteren Ziffern mit Zuschlägen, was wiederum zum Ausdruck bringt, dass die Zuschläge separat betrachtet werden müssen. Auch diese Gliederung zeigt letztlich, dass die Gleichung "Abfindung = Abfindungsbetrag x 0,7" zwei Seiten hat. Den Abfindungsbetrag und die Abfindung. Dies drückt dann die Gliederung aus, weil sich die Ziffern 2.2 - 2.4 eben mit der linken Seite der Gleichung befassen und - mathematisch richtig - unter Ziffer 2.2 definiert, dass der Zuschlag zusätzlich zu der Abfindung gezahlt wird. Da es sich um Abfindung handelt, weil der Abfindungsbetrag erhöht wird, gelten die übrigen Fälligkeitvoraussetzungen, so dass die Einwendungen der Beklagten auch insoweit in die Leere gehen.

2. Die Abfindungshöhe beträgt 6.314,09 €. Denn bei der Berechnung der Abfindung sind neben dem monatlichen Bruttogehalt die von der Beklagten gezahlten Zuschläge bzw. Incentives sowie der steuerliche geldwerte Vorteil für einen überlassenen Dienstwagen zu berücksichtigen. Keine Berücksichtigung finden demgegenüber die Bestandteile "Kontoführungsgebühr" und die "Kilometerpauschale". Ebenso wenig kann der Betrag in Höhe von 750,00 € hinzugerechnet werden, den der Kläger anlässlich der Rückgabe des Dienstwagens geltend macht. 107

a) Auch dies ergibt die Auslegung des Sozialplanes. 108

aa) Die Grundsätze für die Auslegung eines Sozialplanes sind bereits unter 1) dargelegt worden. 109

Welche Bestandteile das "Bruttomonatseinkommen" im Sinne des Sozialplans beinhaltet, ist in § 7 des Sozialplans nicht in allen Einzelheiten positiv geregelt worden. Es ist lediglich eine Begriffsdefinition erfolgt. Danach sollen unter Bruttomonatseinkommen "feste regelmäßige Einkommensbestandteile auf Basis der vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit" zu verstehen sein. Ausgenommen sind Teile, die Aufwandsersatz darstellen, Einmalzahlungen sowie Mehrarbeitsvergütung. Ergänzend haben die Betriebspartner bestimmt, dass Mitarbeiter, die einen Anspruch auf Incentive haben, dieser das Bruttomonatsverdienst mit dem Faktor 1/12 erhöht. 110

Bei dieser Definition fällt auf, dass sie schon sprachlich inkonsistent ist, weil einmal von Bruttomonatseinkommen, zum anderen von Bruttomonatsverdienst gesprochen wird. In der Regelung der Berechnung findet sich allerdings zweimal der Begriff des "Bruttomonatseinkommens". Dabei wird einerseits definiert, was darunter zu fassen sein soll, andererseits eine negative Abgrenzung vorgenommen. Zudem darf nicht übersehen werden, dass die globale Definition aus zwei Komponenten besteht. Denn es geht einerseits um "feste regelmäßige Einkommensbestandteile", andererseits um die "vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit". 111

Geht man zunächst einmal vom bloßen Verständnis des Begriffs "Bruttomonatseinkommen" aus, hat die 7. Kammer des Landesarbeitsgerichtes Düsseldorf in der Entscheidung vom 13.11.2013 - 7 Sa 758/13 die Ausgangspunkte für die Auslegung bereits herausgearbeitet. 112

Dort finden sich folgende Hinweise:

"Dieser Begriff hat keine allgemein anerkannte, fest umrissene Bedeutung. Das Einkommensteuergesetz bezeichnet als "Einkommen" den Gesamtbetrag der Einkünfte, vermindert um die Sonderausgaben und die außergewöhnlichen Belastungen. Im Arbeitsleben werden "Verdienst" und "Einkommen" regelmäßig synonym verwendet, was semantisch ungenau ist, da unter "Einkommen" die Gesamtheit der Einnahmen innerhalb eines bestimmten Zeitraumes zu verstehen ist und nicht nur die aus Arbeit resultierenden Einkünfte (vgl. BAG, Urteil vom 21.08.2001, 3 AZR 746/00, zitiert nach juris). Aus diesen Begriffsbestimmungen lassen sich vorliegend keine Rückschlüsse darauf ziehen, welche Leistungen nach dem Willen der Betriebsparteien in die Berechnung einzubeziehen sein sollen.

113

Auch aus dem Wortbestandteil "Brutto-" ergibt sich nicht zwangsläufig, dass alle zu versteuernden Einnahmen aus dem Arbeitsverhältnis unter § 7 des Sozialplans fallen sollen. Der Ausdruck "Brutto-" sagt nichts darüber aus, welche Arbeitgeberleistungen der Berechnung zugrunde zu legen sind (vgl. dazu BAG, Urteil vom 14.08.1990, 3 AZR 321/89, zitiert nach juris). "Bruttoverdienst" ist lediglich - im Gegensatz zum "Nettoverdienst" - der aus dem Arbeitsverhältnis zu beanspruchende Verdienst ohne Abzüge der Steuern und Abgaben (vgl. BAG, Urteil vom 21.08.2001, 3 AZR 746/00, zitiert nach juris).

114

Mangels eindeutiger allgemeiner Definition des Begriffs "Bruttomonatseinkommen" ist dieser im Rahmen der Auslegung von anderen Begrifflichkeiten abzugrenzen.

115

Wird der Begriff des "Bruttogehalts" verwendet, spricht dies nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eher für einen engen Vergütungsbegriff. Der Begriff "Gehalt" umfasst nach allgemeinem Sprachgebrauch z.B. nicht die Überlassung eines Kraftfahrzeugs zur privaten Nutzung (vgl. BAG, Urteil vom 14.08.1990, 3 AZR 321/89, zitiert nach juris). Unter dem Begriff "Gehalt" oder "Monatsgehalt" zählen nach allgemeinem Sprachgebrauch nur Geldleistungen, nicht aber geldwerte Vorteile oder Sachleistungen (vgl. LAG Düsseldorf, Urteil vom 08.04.2011, 10 Sa 930/10 m.w.N., zitiert nach juris). Wird als Berechnungsgrundlage hingegen auf den zuletzt bezogenen "Bruttoverdienst" oder das zuletzt bezogene "Bruttoeinkommen" Bezug genommen, spricht vieles dafür, dass etwa der geldwerte Vorteil durch die Zurverfügungstellung eines Dienstwagens bei der Berechnung des Abfindungsbetrages einzubeziehen ist, sofern dieser Vergütungsbestandteil nicht ausdrücklich in dem Sozialplan ausgenommen worden ist. Insofern ist davon auszugehen, dass ein "weiter Einkommensbegriff" zugrunde gelegt worden ist (vgl. BAG, Urteil vom 21.08.2011, 3 AZR 746/00, zitiert nach juris)."

116

Unter Zugrundelegung dieser Auslegungsansätze haben die Parteien mit dem Begriff des "Bruttomonatseinkommens" durchaus einen weiten Einkommensbegriff verwendet. Es darf aber nicht übersehen werden, dass unabhängig vom weiten Einkommensbegriff eine nähere Eingrenzung sowohl positiv als auch negativ erfolgte. Positiv einbezogen werden sollen "feste regelmäßige Einkommensbestandteile" die zudem "auf Basis der vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit" geleistet werden und gleichzeitig negativ nicht "Aufwandersatz, Einmalzahlungen sowie Mehrarbeitsvergütung" darstellen, wobei als Rückausnahme "Incentives" zu 1/12 gleichwohl einbezogen werden sollen.

117

Als "feste regelmäßige" Einkommensbestandteile lassen sich deshalb grundsätzlich Kontoführungsgebühren, vermögenswirksame Leistungen, versteuerter Vorteil für die Privatnutzung des Firmenwagens und Kilometergeld ansehen.

118

119

Aus dieser Definition heraus fällt aber in jedem Fall bereits aus diesem Gesichtspunkt der pauschale Wert von 750,00 €, den der Kläger im Hinblick auf die von ihm behauptete Rückgabe des Firmenwagens ansetzt.

Darauf kommt es hier wegen der unzulässigen Anschlussberufung ohnehin nicht an, vgl. unten C). 120

Es sei materiell gleichwohl Folgendes angemerkt: Dem Kläger ist durchaus zuzugeben, dass er nach der Regelung in der Car Policy, soweit sie denn die Rechtsbeziehungen der Parteien erfassen sollte, grundsätzlich wählen konnte, ob er einen Dienstwagen nutzt oder nicht. Für den Fall der Nichtinanspruchnahme des Dienstwagens ist auch eine pauschale Erhöhung des Einkommens um 750,00 € vorgesehen. Gleichwohl fällt dieser Teil offensichtlich nicht in den Bereich der "regelmäßig" gewährten Bestandteile, weil der Kläger vor dem Übertritt einen Dienstwagen genutzt hat. Es geht sachlogisch offensichtlich nur um die Einkommensbestandteile vor dem Übertritt in die Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft. Die "regelmäßige" Leistung ist insoweit aber der zur Verfügung gestellte Dienstwagen. 121

Darüber hinaus ist bei der Auslegung zu berücksichtigen, dass unabhängig davon, ob es sich um einen regelmäßigen Einkommensbestandteil handelt, dieser auf "Grundlage der vereinbarten Arbeitszeit" geleistet werden muss. Er darf keinen Aufwendungsersatz darstellen. Es geht nach Auffassung der Kammer bei dieser Abgrenzung darum, dass die entgeltliche Leistung einen konkreten Bezug zur Arbeitsleistung hat. Damit ist nicht bloß eine Differenzierung nach unterschiedlichen Arbeitszeiten verbunden, vielmehr ist nach Auffassung der Kammer entscheidend, dass es sich bei der Leistung um eine entgeltliche Leistung handelt, die die Arbeitsleistung als solche honorieren will und als weitere Einschränkung keinen Aufwendungsersatz darstellt. Denn die Parteien haben diese Begrifflichkeit in ihrer eigenen Definition verwendet. Dies muss im Rahmen der Auslegung Berücksichtigung finden. Es geht also nicht nur darum, dass die Arbeitszeit "Basis" für den Einkommensbestandteil ist. Denn dieser Einschränkung hätte es nicht bedurft, weil sich Kürzungsbefugnisse "eo ipso" ergeben würden. Die Einschränkung kann vor dem Hintergrund der Aufnahme in eine Definition nur bedeuten, dass die Honorierung der Arbeitsleistung im Vordergrund steht. Es muss durch den zu berücksichtigen Bestandteil Arbeitsleistung honoriert werden. Ob Kürzungsbefugnisse für den Fall der unterschiedlichen Arbeitszeit bestehen, kann hier nur ein Indiz sein. 122

Auf dieser Grundlage ist Folgendes festzuhalten: 123

In die Berechnung einzubeziehen ist nur der steuerliche Ansatz in den Gehaltsabrechnungen für die Überlassung des Dienstwagens. Denn dieser Sachbezug stellt Einkommen dar und unterliegt der Besteuerung. Er ist regelmäßig überlassen und stellt auch eine entgeltliche Leistung dar, die gerade im Hinblick auf die Tätigkeit erfolgt. Dem Arbeitnehmer wird gerade wegen seiner Tätigkeit ein Dienstwagen überlassen. Dies ist natürlich besonders bedeutsam im Außendienst. Aber nicht nur da. Der Dienstwagen ist typischerweise Bestandteil eines "Gehaltspaketes". Gerade die Überlassung des Dienstwagens auch zur privaten Nutzung ist Bestandteil des Vergütungspaketes des Arbeitnehmers. Anknüpfungspunkt ist die Honorierung der Arbeitszeit, wobei es keine Rolle spielt, welche Arbeitszeit geleistet wird. Dies ist aber unerheblich, da der Vorteil gerade die Nutzung außerhalb der Arbeitszeit ist. Der Nutzwert für den Arbeitnehmer wird dabei durch die lohnsteuerliche Vorteilsermittlung bestimmt (vgl. nur BAG 27.05.1999 - 8 AZR 415/98). Insofern muss man die Parteien an der von ihnen gewählten Besteuerung festhalten lassen, weil diese einen realistischen Wert für die Definition des Vorteils beinhaltet. Auf dieser Grundlage ist deshalb auch für die 124

Berechnung der Abfindung die in den Gehaltsabrechnungen ausgewiesene 1%-Regelung zu beachten. Dass der dort zugrunde gelegte Wert nicht der Realität entspräche und unzutreffend ist, ist nicht dargelegt worden. Auch handelt es sich bei dem steuerlich ausgewiesenen Wert nicht um Aufwendungsersatz, so dass auch die Negativabgrenzung der Betriebspartner nicht erfüllt ist.

Die Kilometerpauschale ist hingegen nicht zu berücksichtigen. Denn sie knüpft nicht an die Arbeitsleistung an und stellt aus Sicht der Kammer zudem eindeutig Aufwendungsersatz dar. Der Arbeitgeber leistet hier eine Zahlung ausschließlich in Abhängigkeit der Entfernung von Wohnsitz und Arbeitsstätte. Es ist grundsätzlich Sache des Arbeitnehmers, zur Arbeitsstätte anzureisen. Die Fahrt zur Wohnung und zurück gehört also zum privaten Lebensbereich des Arbeitnehmers (BAG v. 28.08.1991 - 7 ABR 46/90, DB 1991, 2594). Soweit der Arbeitgeber diesen Bedarf finanziert, leistet er zwar steuerlich Arbeitsentgelt, dahinter steht aber die Erstattung eines konkreten Aufwandes, den zu übernehmen der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist. Insofern hat diese Leistung keinerlei Bezug zur Arbeitsleistung als solche, sondern wird unabhängig von dieser allein für einen bestimmten Wohnort gewährt, um die mit der Anreise verbundenen Nachteile auszugleichen. Deshalb scheidet die Einbeziehung auf zwei Ebenen. Einerseits fehlt der Bezug zur Arbeitsleistung, andererseits wird ein Aufwand erstattet. Dabei ist zu beachten, dass die Regelung nicht nach der Rechtsgrundlage der Erstattung differenziert. Denn der Sozialplan nennt lediglich den Begriff des Aufwendungsersatzes. Darunter lässt sich zwanglos auch die Kilometerpauschale fassen. 125

Ebenfalls nicht zu berücksichtigen sind die Kontoführungsgebühren. Dies hat das Arbeitsgericht zutreffend entschieden. Insofern bedarf es im Hinblick auf die unzulässige Anschlussberufung wiederum keiner Ausführungen. Gleichwohl soll folgendes angemerkt werden: 126

Es handelt es sich insoweit zum einen nicht um eine Leistung "auf Basis der vereinbarten Arbeitszeit". Zudem handelt es sich um Aufwendungsersatz. Es geht also bei dieser Leistung wiederum nicht um die Vergütung von Arbeitsleistung als solcher. Denn diese Zahlung hat keinerlei Bezug zur Arbeit und wird lediglich gezahlt, um einen Aufwand zu vergüten. Zuzugeben ist dem Kläger, dass der Arbeitgeber verschiedene Möglichkeiten hat, seine Verpflichtung zur Zahlung des Entgeltes zu erfüllen. Überwiegend wird die bargeldlose Zahlung praktiziert. Dabei hat der Arbeitgeber das Geld auf seine Kosten und auf seine Gefahr dem Arbeitnehmer an dessen Wohnsitz zu übermitteln, da es sich um eine sog. "Schickschuld" handelt. Insofern tritt die Erfüllungswirkung erst ein mit der Gutschrift auf dem Konto. Entstehen durch die Überweisung beim Arbeitnehmer selbst Kosten, etwa eine Buchungsgebühr, trägt diese der Arbeitgeber (vgl. offen in BAG v. 12.09.1984 - 4 AZR 336/82, NZA 1985, 160). Der Arbeitnehmer ist finanziell so zu stellen, als hätte der Arbeitgeber in bar geleistet. Damit ist die Erstattung von Kosten der Kontoführungsgebühr aus Sicht der Kammer gleichsam das Paradigma des Aufwendungsersatzes. Soweit der Kläger meint, er unterhalte das Konto auch im Interesse des Arbeitgebers, ist dies richtig, spricht aber nicht für die Einbeziehung des Aufwendungsersatzes in die Abfindungsberechnung, sondern dagegen. Es geht auch nicht um die "Freiwilligkeit" des Vermögensopfers. Denn insofern haben die Parteien eine Vereinbarung über den Kostenausgleich getroffen und um die Wertung, um welche Art von Leistung es sich bei dieser zwischen den Parteien vereinbarten Zahlung handelt. Aus diesem Grunde kommt es auch nicht darauf an, ob die Leistung "regelmäßig" gezahlt wird. 127

b)Damit ist folgende Berechnung zugrunde zu legen: 128

aa)Für den Kläger sind folgende Daten unstrittig: 129

Rahmendaten:

130

Betriebszugehörigkeit	Faktor	Gezahlte Abfindung	131
18	0,85	97.857,80	

Gehaltsbestandteile:

132

Gehalt	Incentive	Zuschläge	Konto	PKW geldwerter Vorteil	KM-Pauschale	133
7.463,63	1.119,55	1,28	351,45	339,30		

Zuschläge:

134

Kind	Alter	135
2.500,00	6.000,00	

bb)Die Höhe der Abfindung berechnet sich nach Auffassung der Kammer wegen der ungekürzten Berücksichtigung der Abfindung nach folgender Formel:

136

$?(Beschäftigungsjahre \times Bruttomonatseinkommen \times Faktor \times 0,7) + Zuschläge$

137

Da neben dem monatlichen Bruttogehalt nur die von der Beklagten gezahlten Zuschläge bzw. Incentives sowie der steuerliche geldwerte Vorteil für einen überlassenen Dienstwagen zu berücksichtigen sind, ergibt sich folgender Wertansatz:

138

$?(18 \times 0,85 \times (7.463,63 \text{ €} + 1.119,55 \text{ €} + 351,45 \text{ €}) \times 0,7) + 2.500,00 \text{ €} + 6.000,00 \text{ €}$

139

= 104.189,89 €

140

Da die Beklagte den Betrag in Höhe von 97.875,80 € gezahlt hat, verbleibt ein zu zahlender Abfindungsbetrag in Höhe von 6.314,09 €.

141

Dabei handelt es sich um einen Bruttobetrag. Denn regelmäßig trägt der Arbeitnehmer die auf Zahlungen des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis entfallenden Steuern und Sozialversicherungsabgaben. Eine Nettolohnvereinbarung ist nicht vorgetragen.

142

B)Der Kläger hat gegen die Beklagte auch einen Anspruch auf Zahlung von Zinsen aus dem ausgeurteilten Betrag in Höhe von 6.314,09 € ab dem 29.03.2013. Er ergibt sich aus §§ 288 Abs. 1, 286 Abs. 1 BGB.

143

Die Beklagte befand sich mit der Zahlung der Abfindung jedenfalls seit dem 29.03.2013 in Verzug. Weitere Ausführungen erübrigen sich angesichts der unzulässigen Anschlussberufung.

144

C)Die Anschlussberufung ist bereits unzulässig. Denn sie ist nicht innerhalb der Frist begründet worden. Die formalen Anforderungen an eine Anschlussberufung richten sich nach § 64 Abs. 6 ArbGG, §§ 524 Abs. 2 Satz 2, 519 Abs. 2, 520 Abs. 3 ZPO.

145

Nach § 524 Abs. 2 Satz 2 ZPO iVm. § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG ist eine Anschlussberufung vor den Landesarbeitsgerichten innerhalb eines Monats nach Zustellung der Berufungsbegründung, bei Verlängerung der Berufungsbeantwortungsfrist nach § 66 Abs. 1 Satz 5 ArbGG innerhalb der dann geltenden Frist einzulegen. Durch die zeitliche Begrenzung

146

des Anschlussrechts ist die nach früherem Recht (vgl. BGH 30.09.1960 - IV ZR 46/60, BGHZ 33, 169) bestehende Möglichkeit entfallen, die in einem zuvor eingereichten Schriftsatz, der den Anforderungen einer Anschlussschrift genügt, vorbehaltene Anschlussberufung in der mündlichen Verhandlung einzulegen (vgl. zum Ganzen: BAG 24.05.2012 - 2 AZR 124/11, NZA 2012, 1223; Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz v. 18.07.2013 - 10 Sa 44/13, juris; Musielak/Beil ZPO § 524 Rn. 20).

Im arbeitsgerichtlichen Verfahren wird zwar - anders als nach § 521 Abs. 2 Satz 1 ZPO - dem 147 Berufungsbeklagten vom Gericht keine Frist zur Berufungserwiderung "gesetzt"; vielmehr gilt für die Berufungsbeantwortung die durch § 66 Abs. 1 Satz 3 ArbGG bestimmte gesetzliche Frist von einem Monat. Gleichwohl ist § 524 Abs. 2 Satz 2 ZPO gemäß § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG im Berufungsverfahren vor den Landesarbeitsgerichten entsprechend anwendbar. Eine Anschlussberufung, die nicht innerhalb eines Monats nach Zustellung der Berufungsbegründung - bei Verlängerung der Berufungsbeantwortungsfrist nach § 66 Abs. 1 Satz 5 ArbGG innerhalb der dann geltenden Frist (vgl. GK-ArbGG/Vossen § 64 Rn. 105; GMP/Germelmann ArbGG § 64 Rn. 106) - eingeht, ist entsprechend § 522 Abs. 1 ZPO als unzulässig zu verwerfen (BAG 24.05.2012 - 2 AZR 124/11, NZA 2012, 1223; BAG v. 30.05.2006 - 1 AZR 111/05, BAGE 118, 211).

Diese Frist hat der Kläger hier nicht eingehalten. Denn ihm ist die Berufungsbegründung 148 ausweislich des Empfangsbekanntnisses am 24.03.2014 zugestellt worden. Insofern wäre es erforderlich gewesen, die Anschlussberufung bis zum 24.04.2014 zu begründen. Dies ist nicht erfolgt, denn die Anschlussberufung ist erst im Schriftsatz vom 30.04.2014 begründet worden. Diese Vorgänge hat der Kläger auch nicht bestritten und insoweit auch keine Gründe geltend gemacht, die die Wiedereinsetzung in den vorherigen Stand rechtfertigen könnten. Insofern ist dem Kläger im Termin ausdrücklich Gelegenheit zur Prüfung gegeben worden und er hat mit seinem Büro telefonieren können. Die Vorgänge sind insgesamt unstrittig gestellt worden.

Vor diesem Hintergrund kommt es auf die Einwendungen des Klägers gegen die 149 ausgeurteilte Zinszahlung sowie die Nichtberücksichtigung der 750,00 € für das Dienstfahrzeug ebenso wenig an, wie auch die Nichtberücksichtigung der Kontoführungsgebühr.

II. 150

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 525, 91, 92 Abs. 1, 97 Abs. 1 ZPO. 151 Da das Rechtsmittel der Beklagten teilweise Erfolg hatte, waren die Kosten unter den Parteien nach § 92 Abs. 1 ZPO verhältnismäßig zu teilen. Soweit der Kläger Anschlussberufung eingelegt hat, hat er ohnehin die Kosten seines ohne Erfolg eingelegten Rechtsmittels zu tragen. Insofern war eine einheitliche Kostenquote zu bilden.

III. 152

Die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Zulassung der Revision an das 153 Bundesarbeitsgericht liegen vor. Einerseits weicht die erkennende Kammer von der Entscheidung des LAG München vom 10.10.2013 - 4 Sa 694/13 ab, zum anderen von der Entscheidung des LAG Düsseldorf vom 13.11.2013 im Verfahren 7 Sa 758/13. Damit besteht der Revisionsgrund des § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG.

RECHTSMITTELBELEHRUNG 154

155

Gegen dieses Urteil kann von beiden Parteien

REVISION	156
eingelegt werden.	157
Die Revision muss innerhalb einer Notfrist* von einem Monat schriftlich oder in elektronischer Form beim	158
Bundesarbeitsgericht	159
Hugo-Preuß-Platz 1	160
99084 Erfurt	161
Fax: 0361-2636 2000	162
eingelegt werden.	163
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.	164
Die Revisionsschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen:	165
1.Rechtsanwälte,	166
2.Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,	167
3.Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.	168
In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.	169
Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.	170
Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Revision wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen.	171
* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.	172