
Datum: 05.10.2012
Gericht: Arbeitsgericht Paderborn
Spruchkörper: 3. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 3 Ca 746/12
ECLI: ECLI:DE:ARBGPB:2012:1005.3CA746.12.00

Schlagworte: Ansprüche aus einer Jubiläumsregelung; Auslegung einer Gesamtbetriebsvereinbarung
Normen: § 77 BetrVG

Tenor:

- 1.) Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger von den Kosten für eine Jubiläumsfeier in Höhe von 750,00 Euro freizustellen.
- 2.) Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 3.023,60 Euro aus einer Entgeltumwandlung von 40 S1-Stückaktien zum Stichtag 01.04.2012 nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz gemäß § 247 BGB seit dem 02.04.2012 zu zahlen.
- 3.) Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger zu 50 % und die Beklagte zu 50 %.
- 4.) Der Streitwert wird auf 3.773,60 € festgesetzt.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über Ansprüche aus einer Jubiläumsregelung.

1

2

3

Der am 12.08.1958 geborene, verheiratete und einem Kind zum Unterhalt verpflichtete Kläger ist seit dem 01.04.1987 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigt. Er erzielt ein durchschnittliches Bruttomonatsentgelt in Höhe von 8.333,33 Euro. Bei der Beklagten handelt es sich um ein Unternehmen aus der IT-Branche mit ca. 11.000 Mitarbeitern. Ein Betriebsrat besteht. Das ursprünglich mit der S1 AG bestehende Arbeitsverhältnis ging zum 01.10.2010 auf die S2 GmbH im Rahmen eines Teil-Betriebsüberganges über. Zum 01.07.2011 erfolgten ein Gesellschafterwechsel und eine Umfirmierung auf die jetzige Beklagte.

Im Rahmen des Teil-Betriebsüberganges von der S1 AG auf die S2 GmbH vereinbarten die S1 AG, die S2 GmbH sowie der Gesamtbetriebsrat unter dem 10.08.2010 eine Überleitungsvereinbarung zur Ausgliederung der Geschäftseinheit S3 der S1 AG in die S2 GmbH (S3 GmbH) (vgl. Bl. 41 ff. d.A.). In der Präambel dieser Überleitungsvereinbarung heißt es auszugsweise:

" (...) Bei der Ausgliederung der S3 der S1 AG (S1 AG) handelt es sich um einen Betriebsübergang gemäß § 613 a BGB, d.h. die bei der S1 AG gültigen Beschäftigungsbedingungen gelten unverändert bis zu einer mündlichen Neuregelung weiter, soweit sich aus diesen Überleitungsregelungen nichts anderes ergibt.

Für die zum 01.10.2010 in die S3 GmbH übertretenden Mitarbeiter der Vertragsgruppen AT und FK gelten folgende Überleitungsregelungen:"

Ziffer 3 der Überleitungsvereinbarung lautet:

"Die zum Zeitpunkt der Ausgliederung bestehenden Betriebsvereinbarungen, Gesamtbetriebsvereinbarungen und Konzernbetriebsvereinbarungen gelten bis zu möglichen Neuregelungen weiter."

Ziffer 11 lautet:

"Die z.Zt. geltenden Regelungen gelten bei der S3 GmbH bis zu einer Neuregelung weiter. Sollte die S3 GmbH aus dem S1-Konzern ausscheiden, so erfolgt eine Ablösung der Jubiläumsaktien durch einen Barausgleich in Höhe des geltenden Referenzkurses pro Stückzahl der Jubiläumsaktien (Referenzkurs derzeit EUR 75,--)."

Ziffer 16 der Überleitungsvereinbarung lautet:

"Verbesserungsvorschläge werden solange nach den S1 Richtlinien behandelt, bis in der S3 neue Richtlinien vereinbart werden."

Ziffer 19 lautet:

"Etwaige im Zusammenhang mit der Ausgliederung auftretende besondere Härte-/Sonderfälle werden zwischen der Geschäftsführung der S3 und dem Betriebsrat einvernehmlich behandelt."

Mit Schreiben vom 01.09.2010 wurde der Kläger über den beabsichtigten Betriebsübergang auf die S3 GmbH informiert (vgl. Bl. 31 ff. d.A.). In Ziffer 5.3 dieses Unterrichtungsschreibens heißt es:

"Die bestehenden örtlichen Betriebsvereinbarungen sowie die Gesamt- und Konzernbetriebsvereinbarungen gelten bis zu einer eventuellen Neuregelung bei der S3

Unter Ziffer 8.3 heißt es:

17

"Es ist geplant, in der S3 GmbH Verhandlungen mit dem Gesamtbetriebsrat aufzunehmen, um die derzeitigen, zunächst unverändert übergehenden Beschäftigungsbedingungen auf die Anforderungen eines IT-Unternehmens und die Marktgegebenheiten anzupassen."

18

Bei der S1 AG gibt es eine mit dem Gesamtbetriebsrat vereinbarte Jubiläumsregelung, die als Gesamtbetriebsvereinbarung unter der Bezeichnung "CHR-Rundschreiben Nr. 004/09" vereinbart wurde (vgl. Bl. 57 d.A.). Diese Gesamtbetriebsvereinbarung galt auch bei der S2 GmbH und zunächst auch bei der Beklagten. Die Beklagte kündigte das CHR-Rundschreiben Nr. 004/09 mit Schreiben vom 21.09.2011, dem Betriebsrat am 23.09.2011 zugegangen, zum 31.12.2011 (vgl. Bl. 16 d.A.).

19

Am 01.04.2012 hatte der Kläger sein 25-jähriges Firmenjubiläum vollendet. Der Kurs der S1-Aktie betrug zum Stichtag 01.04.2012 Euro 75,49.

20

Mit der beim Arbeitsgericht Paderborn am 01.06.2012 eingegangenen Klage macht der Kläger seine Ansprüche aus der Jubiläumsregelung gemäß dem CHR-Rundschreiben Nr. 004/09 geltend. Er ist der Auffassung, dass ihm ein Freistellungsanspruch in Höhe von 750,00 Euro ebenso zustehe, wie die Zahlung eines Betrages in Höhe von 3.023,60 Euro, der sich daraus ergebe, dass er aus der Jubiläumsregelung einen Anspruch auf die Ausgabe von 40 S1-Jubiläumsaktien habe, die nach dem Betriebsübergang auf die Beklagte in Entgelt umzuwandeln seien. Die Kündigung der Gesamtbetriebsvereinbarung betreffend die Jubiläumsregelung durch die Beklagte sei unwirksam. Die Beklagte habe im Rahmen des Betriebsübergangs den Mitarbeitern eine dreijährige Gleichstellung hinsichtlich der individual- und kollektivrechtlichen Arbeitsbedingungen mit vergleichbaren S1-Mitarbeitern zugesagt. Auch enthalte die Jubiläumsregelung eine verbindliche Zusage für die Geschäftsjahre bis einschließlich 2011/2012, so dass die Beklagte die Betriebsvereinbarung nicht wirksam mit Ablauf zum 31.12.2011 habe kündigen können. Vor allem aber ergebe sich aus der eindeutigen Regelung in der Überleitungsvereinbarung vom 10.08.2010 in Ziffer 3 und 11, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Jubiläumsregelung nicht wirksam habe gekündigt werden können. Die Überleitungsvereinbarung zwischen der S1 AG, der S3 GmbH und dem Gesamtbetriebsrat sei in Ziffer 3 und in Ziffer 11 eindeutig. Danach sollten sämtlichen Betriebsvereinbarungen bis zu einer Neuregelung weiter gelten. Die erfolgte Kündigung der streitgegenständlichen Gesamtbetriebsvereinbarung stelle keine Neuregelung im Sinne der Überleitungsvereinbarung vom 10.08.2010 dar. Eine Kündigung beinhalte insoweit stets ausschließlich die Beendigung einer bestehenden Regelung. Neu werde durch eine Kündigung hingegen nichts geregelt. Die Beklagte müsse sich die Überleitungsvereinbarung zurechnen lassen. Anderenfalls könne sich jede juristische Person durch Umfirmierung und Gesellschafterwechsel ohne Änderung auf Betriebsebene dem Anwendungsbereich bestehender Betriebsvereinbarungen entziehen. Zumindest aber befinde sich die Gesamtbetriebsvereinbarung in der Nachwirkung, da die Betriebspartner in der Überleitungsvereinbarung zumindest vereinbart hätten, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung zum Firmenjubiläum bis zu einer eventuellen Neuregelung weiter Anwendung finde. Eine solche Neuregelung hätten die Betriebspartner bislang nicht getroffen.

21

Der Kläger beantragt unter Klagerücknahme im Übrigen,

22

1. **die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 3.750,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz gemäß § 247 BGB seit dem 02.04.2012 zu zahlen;** 23
2. **festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger von den Kosten für eine Jubiläumsfeier in Höhe von 750,00 Euro freizustellen.** 24

Die Beklagte beantragt, 25

die Klage abzuweisen. 26

Sie trägt vor, dem Kläger sei weder einzelvertraglich, noch sonst zugesagt worden, dass er für drei Jahre mit S1-Mitarbeitern vergleichbar zu behandeln sei. Zum Zeitpunkt des Firmenjubiläums des Klägers sei die Jubiläumsregelung gekündigt gewesen. Die Kündigung habe den ersatzlosen Wegfall sämtlicher in der Betriebsvereinbarung geregelter Jubiläumsleistungen zur Folge, so dass der Kläger keinen Anspruch daraus haben könne. Die Gesamtbetriebsvereinbarung habe auch wirksam gekündigt werden können. Insbesondere ergebe sich aus der Überleitungsvereinbarung vom 10.08.2010 nichts anderes. In der Überleitungsvereinbarung seien drei Regelungs-Falltypen angesprochen worden: zum einen Regelungen, die im Rahmen einer Neuregelung, unabhängig davon, ob einseitig oder einvernehmlich, abgeändert werden können; sodann Regelungen, die keine Abänderung erfahren; und schließlich Regelungen, die nur im Rahmen einer Vereinbarung modifiziert beziehungsweise getroffen werden können. Im Gesamtzusammenhang der Überleitungsvereinbarung könne der Begriff "Neuregelung" in den Ziffern 3 und 11 der Überleitungsvereinbarung nicht in der Weise verstanden werden, dass nur eine einvernehmliche Abänderungsmöglichkeit und keine Kündigungsmöglichkeit gegeben sein solle. Auch aus der Präambel ergebe sich, dass hinsichtlich der gültigen Beschäftigungsbedingungen deren unveränderte Weitergeltung bis zur möglichen Neuregelung vorgesehen sei. Wenn man die klägerische Auffassung hier in der gleichen Weise wie zu den Ziffern 3 und 11 als nur einvernehmliche Abänderungsmöglichkeit verstehen wolle, wäre eine Abänderung der Beschäftigungsbedingungen auch hier konsequenterweise nur noch einvernehmlich möglich. Eine Kündigung wäre dann ausgeschlossen, obwohl ein solcher einseitiger Kündigungsausschluss einer eindeutigen Regelung in einer Betriebsvereinbarung bedürfe. Eine Nachwirkung der Betriebsvereinbarung komme nicht in Betracht, da es sich nicht um eine Angelegenheit der erzwingbaren Mitbestimmung handele. Mit der Überleitungsvereinbarung hätten die Betriebsparteien auch nicht eine Nachwirkung der Jubiläumsregelung vereinbaren wollen. In all den Fällen, in denen bisher von der Rechtsprechung eine derartige Nachwirkungsvereinbarung bejaht worden sei, habe jeweils eine Regelung in der Weise vorgelegen, dass ausdrücklich die Nachwirkung als solche vereinbart worden sei. Eine ausdrückliche Nachwirkungsregelung finde sich in der Gesamtbetriebsvereinbarung nicht. Eine solche könne sich auch nicht aus der Überleitungsvereinbarung ergeben. Mit Kündigung der Gesamtbetriebsvereinbarung habe die Beklagte die völlige Einstellung der freiwilligen Leistungen bezweckt. Auch aus diesem Grunde komme daher eine Nachwirkung nicht in Betracht. 27

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen. 28

Entscheidungsgründe : 29

Die zulässige Klage ist in dem zuletzt beantragten Umfang begründet. 30

I.	31
Der Kläger hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Freistellung von den Kosten für die Durchführung einer Jubiläumsfeier in Höhe von 750,00 Euro gemäß der Betriebsvereinbarung CHR-Rundschreiben Nr. 004/09.	32
1.	33
In der Gesamtbetriebsvereinbarung CHR-Rundschreiben Nr. 004/09 vom 09.10.2008 ist u.a. für die Mitarbeiter der S1 AG vereinbart, dass firmenseitig für die Jubiläumsfeier ein Betrag in Höhe von 750,00 Euro ab dem 01.01.2009 zur Verfügung gestellt wird. Diese Gesamtbetriebsvereinbarung ist unstreitig im Rahmen des Teil-Betriebsübergangs von der S1 AG auf die S2 GmbH übergeleitet worden und galt dort zunächst fort. Ebenfalls unstreitig hat der Kläger am 01.04.2012 sein 25jähriges Dienstjubiläum gehabt, so dass grundsätzlich die Voraussetzungen aus dem CHR-Rundschreiben Nr. 004/09 erfüllt sind.	34
2.	35
Die Gesamtbetriebsvereinbarung CHR-Rundschreiben Nr. 004/09 ist entgegen der Auffassung der Beklagten nicht wirksam zum 31.12.2011 gekündigt worden. Die Kündigung der Gesamtbetriebsvereinbarung war zwar form- und fristgerecht durch die Beklagte erklärt worden; sie war jedoch ausgeschlossen.	36
a)	37
Gemäß § 77 Abs. 5 BetrVG können Betriebsvereinbarungen mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden, soweit nichts anderes vereinbart ist. Eine andere Vereinbarung kann darin bestehen, dass die ordentliche Kündigung ausgeschlossen wird. Die Betriebsvereinbarung ist dann nur noch außerordentlich aus wichtigem Grund kündbar; das außerordentliche Kündigungsrecht ist nicht abdingbar (vgl. BAG, Urteil vom 17.01.1995, 1 ABR 29/94, zit. nach Juris, m.w.N.). Eine Betriebsvereinbarung kann die Modalitäten der Kündigung vom Gesetz abweichend regeln. So können kürzere oder längere Kündigungsfristen vereinbart oder bestimmte Kündigungstermine festgelegt werden. Auch kann die ordentliche Kündigung generell oder für eine gewisse Zeit ausgeschlossen werden (vgl. BAG, Urteil vom 10.03.1992, AP Nr. 5 zu § 1 BetrAVG BV). Ein Ausschluss der ordentlichen Kündigung muss nicht notwendig ausdrücklich vereinbart werden, sondern kann sich auch aus den Umständen ergeben. Die Betriebsvereinbarung muss hierfür aber hinreichende Anhaltspunkte enthalten (vgl. BAG, Urteil vom 17.01.1995, AP Nr. 7 zu § 77 BetrVG 1972 Nachwirkung; Fitting, 25. Aufl., § 77, Rdnr. 145 m.w.N.).	38
Nach Auffassung der Kammer haben die Betriebsparteien hier die ordentliche Kündigungsmöglichkeit ausgeschlossen.	39
aa)	40
Aus der Betriebsvereinbarung CHR-Rundschreiben Nr. 004/09 ergibt sich zwar ein solcher Kündigungsausschluss nicht. Die Betriebsparteien haben in dieser Betriebsvereinbarung überhaupt keine Regelungen in kündigungsrechtlicher Hinsicht getroffen. Sie haben weder die Modalitäten der Kündigung, noch etwaige Kündigungsfristen oder einen Kündigungsausschluss geregelt, so dass es nach den Regelungen in der Betriebsvereinbarung selber grundsätzlich bei der gesetzlich vorgesehenen ordentlichen Kündbarkeit nach Maßgabe des § 77 Abs. 5 BetrVG verbleibt.	41

bb) 42

Der Kündigungsausschluss ergibt sich nach Auffassung der Kammer jedoch aus der Überleitungsvereinbarung zur Ausgliederung der Geschäftseinheit S3 der S1 AG auf die S2 GmbH vom 10.08.2010. Nach Auffassung der Kammer haben die Betriebsparteien dort in Ziffer 3 und vor allem in Ziffer 11 ein einseitiges Kündigungsrecht von bestehenden Betriebsvereinbarungen, Gesamtbetriebsvereinbarungen und Konzernbetriebsvereinbarungen ausgeschlossen. 43

(1) 44

Bei der Überleitungsvereinbarung vom 10.08.2010 handelt es sich um eine Gesamtbetriebsvereinbarung gemäß § 77 Abs. 2 BetrVG. Insoweit haben die Betriebsparteien mit der Überleitungsvereinbarung Regelungen getroffen, die normativ insbesondere im Hinblick auf den beabsichtigten Betriebsübergang auf die S3 GmbH Wirkung entfalten sollten. 45

(2) 46

Die Auslegung von Betriebsvereinbarungen richtet sich wegen des sich aus § 77 Absatz 4 Satz 1 BetrVG ergebenden normativen Charakters nach den Grundsätzen der Gesetzesauslegung. Auszugehen ist danach zunächst vom Wortlaut und dem durch ihn 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 praktische Übung herangezogen werden. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt der Auslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch handhabbaren Regelung führt. Nur bei Vorliegen besonderer Umstände, die das von den Betriebspartnern Gewollte zweifelsfrei erkennen lassen, kann die Betriebsvereinbarung durch Auslegung einen vom Wortlaut abweichenden Inhalt bekommen (vgl. Fitting, 25. Aufl., § 77, Rdnr. 15, mit zahlreichen Nachweisen). 47

(3) 48

Unter Berücksichtigung dieser Rechtsprechungsgrundsätze ergibt sich hier, dass sowohl in Ziffer 3 als auch in Ziffer 11 eindeutige Regelungen getroffen wurden. Insoweit haben die Betriebsparteien in Ziffer 3 vereinbart, dass die zum Zeitpunkt der Ausgliederung bestehenden Betriebsvereinbarungen, Gesamtbetriebsvereinbarungen und Konzernbetriebsvereinbarungen bis zu einer möglichen Neuregelung weiter gelten. Nach Auffassung der Kammer ist die Regelung eindeutig. Unter Neuregelung ist dabei nach Auffassung der Kammer nur eine tatsächlich auch neue Regelung zu verstehen, nicht hingegen eine Kündigung, die lediglich die bestehende Regelung ersatzlos beseitigt und schon vom Wortsinn her keine Neuregelung sein kann. Gleiches gilt auch für Ziffer 11 der Überleitungsvereinbarung, wo die Betriebsparteien ausdrücklich hinsichtlich der Regelungen zum Firmenjubiläum vereinbart haben, dass die zurzeit geltenden Regelungen bei der S3 GmbH bis zu einer Neuregelung weiter gelten solle. Auch hier ist der Wortlaut eindeutig und meint mit Neuregelung auch tatsächlich eine neue Regelung und nicht den Wegfall sämtlicher bestehender Regelungen. Der Wegfall sämtlicher bestehender Regelungen kann schon begriffsnotwendig keine neue Regelung darstellen. 49

Die Kammer konnte auch nicht feststellen, dass die Betriebspartner etwas anderes gewollt haben. Zwar ist der Einwand der Beklagten zutreffend, dass in den Ziffern 16 und 19 der Überleitungsvereinbarung die Rede von "Vereinbarungen" ist. Dies ist nach Auffassung der Kammer jedoch nur eine andere Wortwahl als in den Ziffern 3 und 11 und kann nicht dazu führen, dass die eindeutigen, vom Wortlaut her klaren Regelungen der hier in Rede stehenden Ziffern 3 und 11 deshalb anders zu verstehen sein könnten.

Aufgrund der insoweit nach Auffassung der Kammer eindeutigen Regelungen in Ziffer 3 und in Ziffer 11 der Überleitungsvereinbarung ist somit wirksam die Kündigungsmöglichkeit für die Beklagte ausgeschlossen worden. Diese Auslegung deckt sich auch mit den Angaben in dem Unterrichtungsschreiben vom 01.09.2010, welches dem Kläger übermittelt wurde. Insoweit ist dort unter Ziffer 8.3 ausdrücklich hervorgehoben, dass die S3 GmbH Verhandlungen mit dem Gesamtbetriebsrat aufzunehmen beabsichtigt, um die derzeitigen, zunächst unverändert übergehenden Beschäftigungsbedingungen auf die Anforderungen eines IT-Unternehmens und die Marktgegebenheiten anzupassen. Dem Kläger ist somit in diesem Unterrichtungsschreiben eindeutig mitgeteilt worden, dass es zwar Veränderungen geben kann, dass diese jedoch über eine Verhandlung mit dem Gesamtbetriebsrat erfolgen sollen. Auch in Zusammenschau mit dem Unterrichtungsschreiben bestätigt sich somit die in der Überleitungsvereinbarung getroffene Wortwahl der Neuregelung insoweit, als die Betriebsparteien damit auch eine tatsächliche Neuregelung und nicht lediglich den Wegfall durch Kündigung gemeint haben.

Wenn die Beklagte nun beabsichtigt, die Regelungen hinsichtlich des Firmenjubiläums wegfällen zu lassen, so muss sie dies über eine Regelung mit dem bei ihr gebildeten Betriebsrat vornehmen. Der Ausspruch einer einseitigen Kündigung war jedenfalls nach Auffassung der Kammer ausgeschlossen.

b)

Entgegen der Auffassung der Beklagten musste auch nicht ausdrücklich eine Kündigungsmöglichkeit in der Betriebsvereinbarung ausgeschlossen werden. Nach der oben zitierten Rechtsprechung reicht vielmehr, dass sich ein solcher Kündigungsausschluss auch aus den Umständen ergeben kann und nicht ausdrücklich vereinbart werden muss. Die insoweit eindeutigen Regelungen in der Überleitungsvereinbarung ergeben, dass die Betriebsparteien zwar nicht ursprünglich mit Abschluss der Betriebsvereinbarung zur Jubiläumsregelung eine Kündigung ausschließen wollten, jedoch einen solchen Kündigungsausschluss mit Abschluss der Überleitungsvereinbarung für die S3 GmbH nachträglich treffen wollten. Die dort formulierten Regelungen sind eindeutig.

Der Kläger hat mithin einen Anspruch auf Freistellung der Kosten in Höhe von 750,00 Euro für eine Jubiläumsfeier.

II.

Zudem hat der Kläger gegen die Beklagte einen Anspruch auf Zahlung eines Betrages in Höhe von 3.023,60 Euro aus einer Entgeltumwandlung von 40 S1-Stückaktien zum Stichtag 01.04.2012.

Dieser Anspruch ergibt sich ebenfalls aus der Jubiläumsregelung gemäß dem CHR-Rundschreiben Nr. 004/09 in Verbindung mit dem Nachtrag zum CHR-Rundschreiben Nr. 004/09 vom 19.02.2009. In diesem Nachtrag haben die Betriebsparteien vereinbart, dass ab dem Geschäftsjahr 2011/2012 die Mitarbeiter 40 Stückaktien erhalten. In Ziffer 11 der

Überleitungsvereinbarung haben die Betriebsparteien sodann weiter geregelt, dass für den Fall, dass die S3 GmbH aus dem S1-Konzern ausscheiden sollte, eine Ablösung der Jubiläumsaktien durch einen Barausgleich in Höhe des geltenden Referenzkurses pro Stückzahl der Jubiläumsaktien erfolgen sollte. Zum Stichtag 01.04.2012 betrug der Kurs der S1-Aktie 75,59 Euro. Bei 40 Stückaktien ergibt dies den ausgeteilten Gesamtbetrag.

Der Zinsanspruch ergibt sich aus den §§ 288, 286 BGB. 59

III. 60

Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 92 Abs. 2 ZPO. Dem Kläger waren insoweit die Kosten hinsichtlich der Klagerücknahme aufzuerlegen. 61

Den Streitwert hat das Gericht gemäß den §§ 46 Abs. 2, 61 Abs. 1 ArbGG, 3 ff. ZPO im Urteil festgesetzt. Der Gebührenstreitwert beträgt insgesamt 7.523,60 Euro und erhöht sich um den Betrag der Klagerücknahme. 62