
Datum: 07.07.2016
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 11. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 11 Sa 1237/15
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2016:0707.11SA1237.15.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Herne, 5 Ca 2866/14
Nachinstanz: Bundesarbeitsgericht, 1 AZR 602/16 Rücknahme

Tenor:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des ArbG Herne vom 11.03.2015 – 5 Ca 2866/14 – wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand 1

Die Parteien streiten über die Berechnung eines Zuschusses zum Anpassungsgeld nach einem Gesamtsozialplan für die Monate Januar 2015 bis Dezember 2019. 2

Der 1964 geborene Kläger wurde am 01. September 1981 als Auszubildender (Betriebsschlosser) auf der damaligen Schachtanlage A angelegt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand die Bestimmung des Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmer des rheinisch/westfälischen Steinkohlebergbaus Anwendung. Zuletzt war der Kläger als technischer Angestellter Übertrage im Servicebereich Technik- und Logistikdienste tätig. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Kündigung vom 07.10.2013 zum 31.12.2014. 3

Die Beklagte ist ein Bergbauunternehmen. Aufgrund berufsgenossenschaftlicher Vorgaben ist sie verpflichtet, auf ihren Bergwerken eine Grubenwehr vorzuhalten. Die Organisation der Grubenwehr ist bei der Beklagten durch den Plan für das Grubenrettungswesen der Hauptstelle für das Grubenrettungswesen I geregelt. Der Kläger war bis zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses Mitglied der Grubenwehr und zwar nach eigener Angabe in der Funktion eines Gerätewarts und nach Angaben der Beklagten nicht als Hauptgerätewart 4

(Kläger Bl. 2 GA: „Funktion eines Gerätewarts“ / Beklagte Bl. 97 GA: „... bleibt noch darauf hinzuweisen, dass der Kläger auch nicht die Funktion eines Hauptgerätewartes ausgeübt hat.“)

Unter dem 25. Juni 2003 vereinbarten die Beklagte und der Gesamtbetriebsrat der E AG einen Gesamtsozialplan zum Anpassungsprogramm der E AG (GSP 2003 / Bl. 13 ff GA). Dieser Sozialplan sah vor, dass Arbeitnehmer, die aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden und Anspruch auf die Gewährung von Anpassungsgeld nach den jeweils gültigen Richtlinien über die Gewährung von Anpassungsgeld an Arbeitnehmer des Steinkohle Bergbaus des Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie haben, u.a. von der Beklagten einen Zuschuss zum Anpassungsgeld erhalten sollten, wenn das Anpassungsgeld ein Garantieeinkommen nicht erreicht. Das Garantieeinkommen wurde in § 2 Ziffer 7 Absatz 3 des Gesamtsozialplans wie folgt definiert:

„ [...]“

(3) Das Garantieeinkommen beträgt 60 % des Brutto-Monatseinkommens, jedoch höchstens 60 % der im Zeitpunkt der Entlassung für Monatsbezüge in der knappschaftlichen Rentenversicherung geltenden Beitragsbemessungsgrenze.

Für die Ermittlung des Brutto-Monatseinkommens wird das Entgelt der letzten 12 abgerechneten Monate vor dem Ausscheiden zugrunde gelegt. Einmalzahlungen und Mehrarbeitsgrundvergütungen bleiben bei der Ermittlung außer Betracht. Weiterhin bleiben Lohn- bzw. Gehaltsbestandteile, die nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen, bei der Ermittlung außer Betracht. Der so ermittelte Betrag wird durch die Anzahl der im 12-Monatszeitraum angefallenen Versicherungstage dividiert und mit dem Faktor 30 multipliziert.

Bei der Ermittlung des Brutto-Monatseinkommens wird das im Jahr des Ausscheidens jeweils gültige Weihnachtsgeld mit einem monatlichen Anteil von 1/12 berücksichtigt.

[...]“

Unter dem 27. Mai 2010 unterzeichneten die Parteien des Gesamtsozialplans eine „Protokollnotiz VII zum Gesamtsozialplan zum Anpassungsprogramm vom 25.06.2003“. Darin erklärten sie u.a., dass die Vertragsparteien bereits bei Abschluss des Gesamtsozialplanes 2003 davon ausgegangen seien, dass bei der Ermittlung des Bruttomonatseinkommens gem. § 2 Ziffer 7 Absatz 3 des GPS bestimmte Lohn- und Gehaltsarten, u.a. die Zulage „1015 Grubenwehr-Übung außerh.“ nicht zu berücksichtigen seien.

Unter dem 02. Dezember 2010 vereinbarten die Beklagte und der Gesamtbetriebsrat eine Änderungsvereinbarung zum Gesamtsozialplan zum Anpassungsprogramm vom 25. Juni 2003 (GSP 2010). Hierin heißt es u.a. wörtlich:

...

- 1. § 2 Ziffer 7 („Zuschuss zum Anpassungsgeld“) Absatz 3 des Gesamtsozialplans wird wie folgt neu gefasst:

„Das Garantieeinkommen beträgt 60 % des Brutto-Monatseinkommens, jedoch höchstens 60 % der im Zeitpunkt der Entlassung für Monatsbezüge in der knappschaftlichen Rentenversicherung geltenden Beitragsbemessungsgrenze.“

a) Für die Ermittlung des Brutto-Monatseinkommens wird bei Arbeitern die während der letzten 12 abgerechneten Monate vor dem Ausscheiden bei regelmäßiger betrieblicher Arbeitszeit durchschnittlich verdiente Vergütung im Sinne des § 41 Absatz 1 Satz 1 des Manteltarifvertrags für die Arbeitnehmer des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus zugrunde gelegt. Einmalzahlungen und Mehrarbeitsvergütungen bleiben dabei außer Betracht. In dem 12-Monatszeitraum erfolgte allgemeine Entwicklungen der Tariflöhne sowie individuelle Umgruppierungen werden entsprechend berücksichtigt. Der so berechnete Betrag wird mit 21,75 multipliziert und ergibt den Bruttomonatslohn.	17
Zur Ermittlung des Brutto-Monatseinkommens werden dem Bruttomonatslohn die während der letzten 12 abgerechneten Monate vor dem Ausscheiden durchschnittlich pro Monat verdienten sozialversicherungspflichtigen Mehrarbeitszuschläge sowie das im Jahr des Ausscheidens gültige Weihnachtsgeld und die im Jahr des Ausscheidens gültige Treueprämie, jeweils mit einem monatlichen Anteil von $\frac{1}{2}$ hinzugerechnet.	18
b) Bei Angestellten wird das Brutto-Monatseinkommen auf der Grundlage der während der letzten 12 abgerechneten Monate vor dem Ausscheiden bei regelmäßiger betrieblicher Arbeitszeit durchschnittlich verdienten Vergütung im Sinne des § 41 Absatz 1 Satz 1 des Manteltarifvertrags für die Arbeitnehmer des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus ermittelt. Einmalzahlungen und Mehrarbeitsvergütungen bleiben dabei außer Betracht. In dem 12-Monatszeitraum erfolgte allgemeine Entwicklungen der Tarifgehälter, Stufensteigerungen sowie individuelle Umgruppierungen werden entsprechend berücksichtigt. Der so berechnete Betrag ergibt das Bruttomonatsgehalt.	19
Zur Ermittlung des Brutto-Monatseinkommens werden dem Bruttomonatsgehalt die während der letzten 12 abgerechneten Monate vor dem Ausscheiden durchschnittlich pro Monat verdienten sozialversicherungspflichtigen Mehrarbeitszuschläge sowie das im Jahr des Ausscheidens gültige Weihnachtsgeld und die im Jahr des Ausscheidens gültige Treueprämie, jeweils mit einem monatlichen Anteil von $\frac{1}{12}$ hinzugerechnet.	20
c) Bei außertariflichen Angestellten wird das Brutto-Monatseinkommen auf der Grundlage von $\frac{1}{12}$ der individuellen arbeitsvertraglichen festen Bruttojahresbezüge vor dem Ausscheiden ermittelt. Die festen Bruttojahresbezüge errechnen sich aus dem Jahresfixeinkommen, ggfs. dem Besitzstand und sowie ggfs. dem Garantieeinkommen, jeweils ohne Einzahlungen, Zulagen und Aufwendungsersatz.	21
Zur Ermittlung des Brutto-Monatseinkommens wird diesem so berechneten Betrag $\frac{1}{12}$ der individuell vertraglich vereinbarten variablen Vergütung hinzugerechnet. Dabei wird der Gesamtzielerreichungsgrad des Vorjahres, mindestens jedoch 100 %, und ein Faktor von 1,0 zugrunde gelegt. Dieser Betrag wird auf $\frac{1}{12}$ der im Zeitpunkt des Ausscheidens für Monatsbezüge in der knappschaftlichen Rentenversicherung geltenden Beitragsbemessungsgrenze begrenzt.	22
.....	23
5. Diese Änderungsvereinbarung tritt am 01.01.2011 in Kraft.	24
6. Der Gesamtsozialplan in der ab dem 01.01.2011 gültigen Fassung gilt für alle unter den Geltungsbereich des Gesamtsozialplans fallende Arbeitnehmer, die ab dem 01.01.2011 aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden oder die ab dem 01.01.2011 innerhalb der S Aktiengesellschaft versetzt werden.	25
	26

7. Der Gesamtsozialplan in der bis zum 31.12.2010 gültigen Fassung gilt weiter für alle unter den Geltungsbereich des Gesamtsozialplans fallende Arbeitnehmer, die bis zum 31.12.2010 innerhalb der S Aktiengesellschaft versetzt wurden. Mit Abwicklung dieser Fälle tritt der Gesamtsozialplan in der bis zum 31.12.2010 gültigen Fassung außer Kraft.

...“ 27

Unter dem 06. März 2012 schlossen der Gesamtbetriebsrat der Beklagten sowie die Betriebsräte der einzelnen Bergwerke mit der Beklagten einen Gesamtsozialplan zur sozialverträglichen Beendigung des Deutschen Steinkohlebergbaus zum 31.12.2018 ab (GSP 2012 / Kopie Bl. 102 ff GA). Nach Ziffer 2.1 GSP 2012 werden von dessen Geltungsbereich die Arbeitnehmer erfasst, die ab dem 01.04.2012 von unternehmerischen Maßnahmen betroffen sind. Auch dieser Gesamtsozialplan sah unter Ziffer 3 die Zahlung eines Zuschusses an Anpassungsgeld berechtigter Arbeitnehmer zur Erreichung eines Garantieeinkommens vor: 28

„3.2 Zuschuss zum Anpassungsgeld 29

3.2.1 30

Die S Aktiengesellschaft leistet einen Zuschuss zum Anpassungsgeld, wenn das Anpassungsgeld ohne Abzug der in Ziffer 4.1.2 der APG-Richtlinien genannten Leistungen das Garantieeinkommen nicht erreicht. 31

3.2.2 32

Sofern das Anpassungsgeld wegen Zusammentreffens mit einer Verletztenrente aus der gesetzlichen Unfallversicherung ruht oder eine Minderung durch Versorgungsausgleich eingetreten ist, wird für die Zuschussberechnung das ungekürzte Anpassungsgeld zugrunde gelegt. 33

3.2.3 34

Das Garantieeinkommen beträgt 60 % des Brutto-Monatseinkommens, jedoch höchstens 60 % der im Zeitpunkt der Entlassung für Monatsbezüge in der knappschaftlichen Rentenversicherung geltenden Beitragsbemessungsgrenze. 35

a) Für die Ermittlung des Brutto-Monatseinkommens wird bei Arbeitern die während der letzten 12 abgerechneten Monate vor dem Ausscheiden bei regelmäßiger betrieblicher Arbeitszeit durchschnittlich verdiente Vergütung im Sinne des § 41 Absatz 1 Satz 1 des Manteltarifvertrags für die Arbeitnehmer des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus zugrunde gelegt. Einmalzahlungen und Mehrarbeitsvergütungen bleiben dabei außer Betracht. In dem 12-Monatszeitraum erfolgte allgemeine Entwicklungen der Tariflöhne sowie individuelle Umgruppierungen werden entsprechend berücksichtigt. Der so berechnete Betrag wird mit 21,75 multipliziert und ergibt den Bruttomonatslohn. 36

Zur Ermittlung des Brutto-Monatseinkommens werden dem Bruttomonatslohn die während der letzten 12 abgerechneten Monate vor dem Ausscheiden durchschnittlich pro Monat verdienten sozialversicherungspflichtigen Mehrarbeitszuschläge sowie das im Jahr des Ausscheidens gültige Weihnachtsgeld und die im Jahr des Ausscheidens gültige Treueprämie, jeweils mit einem monatlichen Anteil von $\frac{1}{2}$ hinzugerechnet. 37

38

b) Bei Angestellten wird das Brutto-Monatseinkommen auf der Grundlage der während der letzten 12 abgerechneten Monate vor dem Ausscheiden bei regelmäßiger betrieblicher Arbeitszeit durchschnittlich verdienten Vergütung im Sinne des § 41 Absatz 1 Satz 1 des Manteltarifvertrags für die Arbeitnehmer des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus ermittelt. Einmalzahlungen und Mehrarbeitsvergütungen bleiben dabei außer Betracht. In dem 12-Monatszeitraum erfolgte allgemeine Entwicklungen der Tarifgehälter, Stufensteigerungen sowie individuelle Umgruppierungen werden entsprechend berücksichtigt. Der so berechnete Betrag ergibt das Bruttomonatsgehalt.	
Zur Ermittlung des Brutto-Monatseinkommens werden dem Bruttomonatsgehalt die während der letzten 12 abgerechneten Monate vor dem Ausscheiden durchschnittlich pro Monat verdienten sozialversicherungspflichtigen Mehrarbeitszuschläge sowie das im Jahr des Ausscheidens gültige Weihnachtsgeld und die im Jahr des Ausscheidens gültige Treueprämie, jeweils mit einem monatlichen Anteil von 1/12 hinzugerechnet.	39
c) Bei außertariflichen Angestellten wird das Brutto-Monatseinkommen auf der Grundlage von 1/12 der individuellen arbeitsvertraglichen festen Bruttojahresbezüge vor dem Ausscheiden ermittelt. Die festen Bruttojahresbezüge errechnen sich aus dem Jahresfixeinkommen, ggfs. dem Besitzstand und sowie ggfs. dem Garantieeinkommen, jeweils ohne Einzahlungen, Zulagen und Aufwendungsersatz.	40
Zur Ermittlung des Brutto-Monatseinkommens wird diesem so berechneten Betrag 1/12 der individuell vertraglich vereinbarten variablen Vergütung hinzugerechnet. Dabei wird der Gesamtzielerreichungsgrad des Vorjahres, mindestens jedoch 100 %, und ein Faktor von 1,0 zugrunde gelegt. Dieser Betrag wird auf 1/12 der im Zeitpunkt des Ausscheidens für Monatsbezüge in der knappschaftlichen Rentenversicherung geltenden Beitragsbemessungsgrenze begrenzt.	41
3.2.4	42
Sind APG-Berechtigte in den der Entlassung vorausgegangenen 12 Monaten ... wegen Rentenbezugs herabgestuft worden, ...	43
7. Vertragsdauer	44
Dieser Gesamtsozialplan tritt mit Wirkung zum 01.04.2012 in Kraft.	45
...“	46
Wegen des weiteren Inhalts des GSP 2012 wird auf die zur Akte gereichte Kopie Bezug genommen (Bl. 102 ff GA).	47
Die im GSP 2010 und im GSP 2012 in Bezug genommenen Bestimmungen im MTV (Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus gültig ab 1. Januar 1990 Stand April 2009) lauten (Bl. 125, 124 GA):	48
„11. Vergütung im Urlaubsfall	49
§ 41	50
(1) Für die Dauer des Urlaubs erhält der Arbeitnehmer je Urlaubstag die durchschnittliche Grundvergütung (§ 31 Absatz 2) des Vormonats, ggf. zuzüglich Untertage-Zulage und Konti-Zulage.	51

(2) Bei der Berechnung des Urlaubsentgelts gemäß Abs. 1 ist die Mehrarbeit (Abs. 4) zu berücksichtigen, die der Arbeitnehmer in den letzten 3 Kalendermonaten vor Beginn des Urlaubs (Rahmenfrist) geleistet hat, wenn	52
(3).....	53
(4) Unter Mehrarbeit im Sinne der Absätze 2 und 3 ist Mehrarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit zu verstehen, mit Ausnahme der Sonn- und Feiertagsarbeit, die die Arbeitnehmer im Rahmen seines normalen Schichtplans verfahren hat.	54
(5)	55
1. Allgemeine Vergütungsgrundsätze	56
1. Arbeitseinkommen	57
§ 31	58
(1) Das Arbeitseinkommen besteht aus:	59
a) Schichtlohn oder Gehalt	60
b) Leistungszulage	61
c) Zuschlägen für Mehrarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit und Erschwernisse	62
d) sonstigen Zuwendungen (z.B. Jahresvergütung, Untertage-Zulage, Treueprämie, Konti-Zulage)	63
e) Hausbrand	64
(2) Schichtlohn oder Gehalt (je Schicht 8/174), ggf. einschließlich Leistungszulage, ist die Grundvergütung.	65
(3) Schichtlohn und Gehalt ergeben sich aus den Lohn- und Gehaltstafeln in Verbindung mit der Lohnordnung und den dazugehörigen Erläuterungen sowie dem Gehaltsgruppenverzeichnis. ... “	66
In der Zeit vom 01. Januar bis zum 31. Dezember 2014 bezog der Kläger Transferkurzarbeitergeld. Zum 31. Dezember 2014 schied der Kläger aus dem Arbeitsverhältnis zu der Beklagten aus und bezieht seit dem 01. Januar 2015 Anpassungsgeld. Zusätzlich zahlt die Beklagte an den Kläger einen Zuschuss zum Anpassungsgeld in Höhe von derzeit 473,27 € brutto monatlich. Wegen der Bezüge des Klägers in den letzten zwölf Monaten des Arbeitsverhältnisses wird auf die tabellarische Zusammenstellung des Klägers in der Klageschrift Bezug genommen (01.2013 – 12.2013 Bl. 9 GA/ Kopie Entgeltabrechnungen Bl. 30 ff). Wegen der für den Kläger bei der betrieblichen Beratung berechneten Beträge wird auf Bl. 27 GA Bezug genommen.	67
Mit seiner am 14. November 2014 bei Gericht eingegangenen Klage macht der Kläger gegen die Beklagte einen Anspruch auf Zahlung eines weiteren monatlichen Zuschusses zum Anpassungsgeld für die Monate Januar 2015 bis Dezember 2019 geltend.	68
Der Kläger hat die Ansicht vertreten, er habe einen Anspruch darauf, dass das Garantieeinkommen unter Einbeziehung auch derjenigen Vergütungsteile gebildet werde, die	69

er für seine Tätigkeit bei der Grubenwehr erhalten habe. Sein Anspruch ergebe sich aus § 2 Ziffer 7 des Gesamtsozialplans vom 25. Juni 2003. Die Regelung folge dem Enumerationsprinzip, was sich ausdrücklich als von der Berechnung ausnehmend genannt sei, sei einzubeziehen. Ferner behauptet er, dass zu seinen Gunsten nach dem Gesamtsozialplan zu berücksichtigende Garantieeinkommen belaufe sich unter Einbeziehung der Grubenwehrvergütung auf 2.951,89 €, wohingegen die Beklagte von lediglich 2.703,89 € ausgegangen sei. Unter Berücksichtigung des Anpassungsgeldes habe die Beklagte daher einen Zuschuss in Höhe von 721,27 € brutto monatlich zu leisten. Nach dem GSP 2003 seien nur die Lohnarten Mehrarbeitsgrundvergütung, Einmalzahlungen und nicht sozialversicherungspflichtige Bestandteile bei der Berechnung des Garantieeinkommens außer Betracht zu lassen. Der Kläger hat die Ansicht vertreten, bei der Berechnung des Garantieeinkommens seien die von der Beklagten abgerechneten Lohnarten Gehalt, Feste Zulage MA-wirksam, Zuschlag 25 % Werktag, Vergütung für entgangene MA FS, Vergütung Grubenwehr TU/KRH, Vergütung Rufbereitschaft TU/KRH, Kontoführungsgebühr, Feste Zulage ZT, Heimbereitschaft freier Tag, Treueprämie, Heimbereitschaft Arbeitstag, Grubenwehr-Übung außerhalb, Zuschlag 50 % Werktag, Nacharbeitszulage sowie OG Zuschlag 50 % S. u. F. zu berücksichtigen (Bl. 94 GA).

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

70

- 1. die Beklagte zu verurteilen an ihn 496,00 € nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus monatlich jeweils 248,00 € ab dem 03. Februar 2015 sowie ab dem 03. März 2015 zu zahlen;

712

- 2. die Beklagte zu verurteilen, an ihn beginnend ab dem 01. März 2015 bis zum Monat Dezember 2019 über den jeweiligen betrieblichen Zuschuss von 473,27 € hinaus einen weiteren monatlichen Zuschuss zum Anpassungsgeld in Höhe von 248,00 € zu zahlen.

734

Die Beklagte hat beantragt,

75

die Klage abzuweisen.

76

Sie hat bestritten, dass der Kläger die Funktion eines Hauptgerätewartes ausgeübt habe. Ferner hat sie die Ansicht vertreten, dass nicht der Gesamtsozialplan vom 25. Juni 2003, sondern der Gesamtsozialplan vom 06. März 2012 Anwendung fände. Danach gehöre die Zulage für Grubenwehrübungen für außerhalb der Arbeitszeit nicht zum Bruttomonatseinkommen im Sinne des Gesamtsozialplans.

77

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 11.03.2015 abgewiesen. Der Kläger habe einen Anspruch auf Zahlung eines weiteren Zuschusses nicht schlüssig dargelegt. Der GSP 2003 sei nicht anzuwenden. Maßgeblich sei vielmehr der GSP 2012. Der Anspruch folge auch nicht aus einer individualvertraglichen Zusage der Beklagten. Es fehle schlüssiger Vortrag, wann ihm durch welche vertretungsberechtigte Person eine Zusage gemacht worden sei. Der Anspruch folge nicht aus dem GSP 2012. Soweit der Kläger hiernach einen Anspruch auf Leistung erworben habe, werde dieser durch die monatlichen Leistungen der Beklagten erfüllt. Einen darüber hinausgehenden Anspruch habe der Kläger nicht schlüssig dargelegt. Die Lohnart 10.15 – Grubenwehrübung außerhalb – sei nach dem GSP 2012 nicht zu berücksichtigen, da die Zulage nicht während der regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit verdient worden sei. Soweit der Kläger mit seinem Schriftsatz vom 12.02.2015 pauschal

78

weitere Gehaltsarten aufzähle, sei das Vorbringen nicht schlüssig, weil nicht dargelegt sei, in welchem Umfang er im Referenzzeitraum entsprechende Leistungen bezogen habe. Die Bezugnahme auf das mit der Klageschrift vorgelegte Anlagenkonvolut ersetze den – erforderlichen – Klagevortrag nicht. Auch der Antrag auf zukünftige Leistungen sei aus den aufgezeigten Gründen unbegründet.

Das Urteil ist dem Kläger am 02.04.2015 zugestellt worden. Der Kläger hat am 27.04.2015 Berufung eingelegt. Nach Verlängerung der Begründungsfrist bis zum 13.07.2015 hat der Kläger die Berufung am 10.07.2015 begründet. 79

Der Kläger wendet ein, zu Unrecht habe das Arbeitsgericht die geltend gemachten Ansprüche abgewiesen. Zwar sei es richtig, dass die Betriebsparteien einen Sozialplan für die Zukunft abändern könnten und die neuere Regelung dann der älteren Regelung vorgehe. Aber auch bei Anwendung des neuen Sozialplans habe er einen Anspruch darauf, dass diejenigen Lohnarten, welche seine Tätigkeit in der Grubenwehr abgegolten hätten, bei der Berechnung des Garantieeinkommens einbezogen würden. Denn bei den Zeiträumen, in denen er für die Grubenwehr tätig gewesen sei, habe es sich um die regelmäßige betriebliche Arbeitszeit gehandelt. Die regelmäßige Arbeitszeit sei nicht einheitlich sondern nach Betriebsabteilungen zu definieren. Dadurch, dass er zweien dieser Abteilungen zugewiesen sei, fänden deren beider betriebliche Arbeitszeiten Eingang in die Bestimmung dessen, was für ihn die regelmäßige betriebliche Arbeitszeit gewesen sei. Dass die Grubenwehr wie eine gleichberechtigte Betriebsabteilung mit eigener betrieblicher Arbeitszeit auf dem Bergwerk und insbesondere in der Personalabteilung geführt worden sei, ergebe sich aus den nachstehenden Umständen. In jedem Moment seiner Tätigkeit für die Grubenwehr habe er dem Weisungsrecht der Beklagten unterstanden (geschlossene Weisungskette vom Vorstand über den Direktor des Bergwerks, den Oberführer bis zu den Truppführern und Hauptgerätewarten). Sämtliche Tätigkeiten für die Grubenwehr innerhalb der Schichtzeiten habe die Beklagte als Arbeit zur Erfüllung der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen anerkannt. Die Tätigkeit für die Grubenwehr gehöre zum vertraglichen Synallagma. Die von ihm unter den Schlüsseln OE02 (Übung Gruben-/Gaswehr außerhalb) und 0223 (Vergütung Heimbereitschaft/Übung/Einsatz bei TU) bezogenen Entgelte, welche hier streitig seien, seien zugleich die einzigen Lohnarten, die er für seine Tätigkeit in der Wehr erhalten habe; diese seien auch zur Sozialversicherung verbeitragt worden. Auch sei die Vergütung für Tätigkeiten in der Grubenwehr durch die Vorstandsrichtlinie DSK VR 2/07 ausdrücklich als Zulage gekennzeichnet. Sofern Grubenwehrübungen außerhalb der Arbeitszeit stattgefunden hätten – gerade diese Lohnart möchte die Beklagte ausgeschlossen wissen -, sei dies regelmäßig geschehen, weil die Bergwerksdirektoren den Hauptgerätewart angewiesen hätte, die Bergleute nicht aus dem Schichtbetrieb herauszuziehen. Auch Betriebsabteilungen, in welchen Arbeitnehmer freiwillig - und ohne diese zu schulden - Aufgaben übernehme, hätten eine eigene betriebliche Arbeitszeit (vgl. etwa betriebliche Datenschutzbeauftragte, Sicherheitsbeauftragte nach § 22 SGB VII, Betriebsbeauftragte für Abfall usw. [weitere Beispiele: Aufzählung Bl. 182, 183 GA]). Es habe weitere Einbindungen bezüglich der Grubenwehr gegeben. Auf mehreren Zechen habe die Beklagte eigene Grubenwehrreviere eingerichtet. Die Bergwerksdirektoren hätten die Grubenwehren mit unterschiedlicher Häufigkeit als eine Art „schnelle Eingreiftruppe bzw. technischen Sonderdienst“ eingesetzt (normale Produktionstätigkeiten). Gleiches gelte für die Gasschutzwehren. Richtigerweise müssten Lohnarten für die Tätigkeiten in der Grubenwehr auch bei der Berechnung nach §§ 41 Abs. 1 MTV, 31 Abs. 1 MTV einbezogen werden. 80

Der Kläger beantragt, 81

das Urteil, AZ: 5 Ca 2866/14 vom 11.03.2015, des Arbeitsgerichts Herne abzuändern und die Beklagte zu verurteilen,	
I. an den Kläger € 1.736,00 nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basissatz – aus monatlich jeweils € 248,00 ab dem ersten Kalendertag des Folgemonats, erstmals ab dem 01.02.2015, letztmals ab dem 01.07.2015, zu zahlen und	83
II. an den Kläger beginnend ab dem 01.08.2015 und bis zum Monat Dezember 2019 über den jetzigen betrieblichen Zuschuss von € 473,23 monatlich hinaus einen weiteren Zuschuss zum Anpassungsgeld in Höhe von € 248,00 zu zahlen.	84
Die Beklagte beantragt,	85
die Berufung des Klägers zurückzuweisen.	86
Die Beklagte erwidert, das Urteil des BAG vom 15.10.2013 – 1 AZR 544/12 – sei zu dem alten GSP 2003 ergangen und zudem für den Fall eines hauptamtlichen Hauptgerätewarts. Der GSP 2003 sei nachfolgend durch den GSP 2010 und den GSP 2012 abgelöst worden. Der GSP 2012 sei mit Wirkung zum 01.04.2012 in Kraft getreten und hier maßgeblich. Dem Kläger sei bekannt gewesen, dass ein neuer Sozialplan verabschiedet worden sei. Die Belegschaft sei auf Betriebsversammlungen und bei betrieblichen Veranstaltungen informiert worden. Die Behauptung des Klägers, es habe für eine eigene Betriebsabteilung Grubenwehr eine eigen von den Schichtzeiten abweichende betriebliche Arbeitszeit gegeben, sei so unbestimmt und unsubstantiiert wie falsch. Gleiches gelte für den nebulösen Vortrag, die Grubenwehr habe die Funktion eines „technischen Sonderdienstes“ bekommen. Die Darstellung des Klägers, er habe sozusagen in zwei „betrieblichen Arbeitszeiten“ gearbeitet, sei so unsubstantiiert wie falsch. Die Zulagen seien an den Kläger für außerhalb seiner Arbeitszeit erbrachte Grubenwehrtätigkeiten geleistet worden. Die Berufung des Klägers sei unzulässig, jedenfalls aber unbegründet. Es sei unklar, in welchem Umfang der Kläger das erstinstanzliche Urteil angreife. Die Berufungsbegründung enthalte nur pauschal nebulösen neuen Sachvortrag. Die Begründung sei in sich paradox. Auf der einen Seite werde mit einer „neuen“ betrieblichen Arbeitszeit argumentiert, auf der anderen Seite werde vehement behauptet, es gebe nur ein einheitliches Arbeitsverhältnis. Zu Recht habe das Arbeitsgericht den GSP 2012 angewandt. Gegen diese Ausführungen des Arbeitsgerichts wende sich die Berufung nicht; die Berufung verweise lediglich pauschal darauf, dass sich der geltend gemachte Anspruch „auch“ aus dem neuen Sozialplan ergebe. Den Anspruch auf Zuschuss nach dem GSP 2012 habe sie vollständig erfüllt. Der GSP 2012 habe die vorangegangenen Regelungen wirksam abgelöst. Maßgeblich für die Berechnung des Garantieeinkommens sei nur die Vergütung gemäß § 41 Abs. 1, 31 Abs. 2 MTV. Die vom GSP 2012 als Berechnungsmaßstab festgelegte Vergütung setze sich zusammen aus dem tariflichen Schichtlohn oder dem tariflichen Grundgehalt sowie einer eventuellen tariflichen Leistungszulage drei Komponenten der insgesamt fünf Komponenten nach § 31 Abs. 1 a) – e) MTV). Der Kläger habe keinen Anspruch nach dem alten Sozialplan.	87
Bezüglich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die wechselseitigen schriftsätzlichen Ausführungen der Parteien einschließlich der Anlagen Bezug genommen.	88
Entscheidungsgründe	89
I. Die Berufung des Klägers ist statthaft und zulässig und form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1, Abs. 2, Abs. 6, 66 Abs. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO).	90

II. Beide Berufungsanträge bleiben in der Sache jedoch ohne Erfolg (Antrag I: Januar 2015 – Juli 2015 / Antrag II: August 2015 – Dezember 2019). Zu Recht und mit zutreffender Begründung hat das Arbeitsgericht einen Anspruch des Klägers auf einen weiteren monatlichen Zuschuss für die Monate Januar und Februar 2015 sowie für die nachfolgenden Monate März 2015 bis Dezember 2019 verneint. Der Kläger ist mit Ablauf des 31.12.2014 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden und unterfällt damit dem zeitlichen Geltungsbereich des GSP 2012 (1). Nach dem GSP 2012 bestimmt sich das Garantieeinkommen nach der bei regelmäßiger betrieblicher Arbeitszeit verdienten Vergütung im Sinne des § 41 Abs. 1 Satz 1 MTV. Die strittigen Bezüge für Grubenwehrübungen außerhalb der Schichtzeit gehören nicht zu dieser Vergütung und sind deshalb nicht in das Garantieeinkommen einzubeziehen (2). Der Anwendung des GSP 2012 steht nicht entgegen, dass der frühere GSP 2003 einen anderen Wortlaut zur Berechnung des Garantieeinkommens hatte (3).

1. Die Regelungen des GSP 2012 sind gemäß Ziffer 7 GSP 2012 zum 01.04.2012 in Kraft getreten und gelten gemäß Ziffer 2.1 GSP 2012 für alle Arbeitnehmer, die ab dem 01.04.2012 aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden. Der Kläger ist im Anschluss an die Kündigung vom 07.10.2013 mit Ablauf des 31.12.2014 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden und fordert weitere Zuschusszahlungen für die Monate ab Januar 2015. Die maßgeblichen Daten liegen im zeitlichen Geltungsbereich des GSP 2012.

2. Die Beklagte zahlt dem Kläger im Anpassungszeitraum unstreitig einen monatlichen Zuschuss von 473, 27 €. Die Beklagte ist dabei von einem monatlichen Garantieeinkommen in der Größenordnung von ca. 2.758,90 € ausgegangen (Betrag laut Beratung vor Ausscheiden, Bl. 100 GA) und hat ausweislich des Beratungsformulars berücksichtigt, dass aufgrund der persönlichen Verhältnisse des Klägers ein Versorgungsausgleich erfolgt. Ein Anspruch auf einen weiteren Zuschussbetrag kann dem Kläger nach dem unterbreiteten Prozessstoff nicht zuerkannt werden.

Nach 3.2.1, 3.2.3 GSP 2012 hat die Beklagte dem Kläger einen Zuschuss zum Anpassungsgeld zu zahlen, wenn das Anpassungsgeld das Garantieeinkommen nicht erreicht. Das Garantieeinkommen beträgt 60 % des Bruttoeinkommens, maximal 60 % der einschlägigen rentenversicherungsrechtlichen Bemessungsgrenze. Nach 3.2.3 b) GSP 2012 wird das Bruttoeinkommen bei Angestellten wie dem Kläger ermittelt auf der Grundlage der während der letzten 12 abgerechneten Monate vor dem Ausscheiden bei regelmäßiger betrieblicher Arbeitszeit durchschnittlich verdienten Vergütung im Sinne des § 41 Abs. 1 Satz 1 des Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmer des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus (MTV). Nicht einzubeziehen sind Einmalzahlungen und Mehrarbeitsvergütungen. Zur Ermittlung des Bruttomonatseinkommens werden dem Bruttomonatslohn die während der letzten zwölf abgerechneten Monate durchschnittlich pro Monat verdienten sozialversicherungspflichtigen Mehrarbeitszuschläge sowie das im Jahr des Ausscheidens gültige Weihnachtsgeld und die im Jahr des Ausscheidens gültige Treueprämie, letztere beide jeweils mit einem monatlichen Anteil von 1/12, hinzugerechnet.

Für die Berechnung des Garantieeinkommens einzubeziehen sind die Beträge nach § 41 Abs. 1 Satz 1 MTV. Das ist zunächst die „durchschnittliche Grundvergütung (§ 31 Abs. 2 MTV)“ und damit „Schichtlohn oder Gehalt (je Schicht 8/174), ggf. einschl. Leistungszulage“ (§ 31 Abs. 2 MTV). Hinzu kommen die weiteren Beträge aus § 41 Abs. 1 Satz 1 MTV: Untertage-Zulage [ggf.] und Konti-Zulage [ggf.]. Weiter sind die Beträge aus der Regelung in 3.2.3 b) 2. Absatz GSP 2012 einzubeziehen: durchschnittliche monatliche sozialversicherungspflichtige Mehrarbeitszuschläge sowie Weihnachtsgeld und Treueprämie

jeweils mit einem Anteil von 1/12. Nicht einzubeziehen sind nach der Regelung im GSP 2012 Positionen wie: Mehrarbeitsgrundvergütung, Kur- und Erholungsbeihilfe sowie gemäß der Systematik nach § 41 Abs. 1 Satz 1 MTV i. V. m. § 31 Abs. 2 MTV die Bezüge zu § 31 Abs. 1 c) bis e) (u.a. Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit und Erschwernisse, Hausbrand), sofern diese nicht ausdrücklich im GSP 2012 als berücksichtigungsfähig ausgewiesen sind.

Die vom Kläger in seiner Berufungsbegründung angesprochenen Bezüge für Grubenwehrübungen außerhalb der regelmäßigen Schichtzeit (Bl. 181 GA) bleiben außer Betracht. Sie gehören nicht zu den von 3.2.3 GSP 2012 erfassten Bezügen. Entgegen der Argumentation des Klägers sind diese nicht Bestandteil der „bei regelmäßiger betrieblicher Arbeitszeit durchschnittlich verdienten Vergütung im Sinne des § 41 Absatz 1 Satz 1 des Manteltarifvertrags“. Weshalb Übungen außerhalb der Schichtzeit Teil der regelmäßigen Arbeitszeit sein sollen, erschließt sich nach den Ausführungen des Klägers nicht. Der Kläger hat weder substantiiert aufgezeigt, von wann bis wann seine regelmäßige betriebliche Arbeitszeit lag und welchen konkreten Umfang diese hatte, noch hat er dargelegt, welche seiner tabellarisch dargestellten Bezüge innerhalb einer regelmäßigen Arbeitszeit und welche außerhalb einer regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit verdient worden sind. Der Kläger spezifiziert in seiner Tabelle in der Klageschrift und den nachfolgenden Schriftsätzen auch keine weiteren Entgeltarten und Bezüge, die nach den Regeln des 3.2.3 GSP 2012 über die Berechnungen der Beklagten hinaus als „verdiente Vergütung im Sinne des § 41 Abs. 1 Satz 1 MTV“ in das Garantieeinkommen einzubeziehen wären und damit zu einem höheren Zuschuss führen könnten. Das Arbeitsgericht hat zutreffend ausgeführt, dass der Vortrag des Klägers insoweit nicht schlüssig sei, weil er nicht dargelegt habe, in welchem Umfang er im Referenzzeitraum Leistungen der entsprechenden von ihm im Schriftsatz aufgelisteten Lohnarten bezogen habe, ein pauschaler Verweis auf das Anlagenkonvolut zur Klageschrift sei unzureichend. Auch im Berufungsrechtszug hat der Kläger keine Beträge benannt. Unverändert ist sein Vortrag mangels Bezifferung unschlüssig. 96

3. Zutreffend hat das Arbeitsgericht ausgeführt, dass nach dem Ablöseprinzip der GSP 2012 und nicht der GSP 2003 für den Anspruch des Klägers auf einen betrieblichen Zuschuss zum Anpassungsgeld maßgeblich ist. Der Anwendung des GSP 2012 stehen weder Gesichtspunkte einer unzulässigen Rückwirkung noch Gründe eines Vertrauensschutzes entgegen stehen. 97

Im Verhältnis zweier gleichrangiger Normen gilt nicht das Günstigkeitsprinzip sondern die Zeitkollisionsregel (Ablöseprinzip). Danach geht die jüngere Norm der älteren vor (BAG 23.01.2008 AP BetrVG 1972 § 77 BV Nr. 40; *Fitting*, BetrVG 28. Aufl. 2016, § 77 BetrVG Rn. 192 mwN). 98

Neue Betriebsvereinbarungen bzw. Sozialpläne können allerdings bereits entstandene Ansprüche der Arbeitnehmer grundsätzlich nicht schmälern oder entfallen lassen. Die Möglichkeit einer Rückwirkung normativer Regelungen ist durch das Vertrauensschutz- und das Verhältnismäßigkeitsprinzip beschränkt (BAG 02.10.2007 – 1 AZR 815/06 – NZA-RR 2008,242 = EZA § 77 BetrVG 2001 Nr. 20; *Fitting*, BetrVG, aaO Rn. 193 ff). Eine ablösende Betriebsvereinbarung muss sich an die Grenzen von Recht und Billigkeit halten (§ 75 Absatz 1 BetrVG). Die Regelung des GSP 2012 zur Berechnung des Garantieeinkommens für die Bemessung des Zuschusses zum Anpassungsgeld greift nicht in unzulässiger Weise in eine rechtlich geschützte Position des Klägers ein. 99

Die Billigkeitskontrolle hat nicht auf der Grundlage des Prüfungsschemas zu erfolgen, welches das Bundesarbeitsgericht für die Ablösung von Versorgungszusagen entwickelt hat (z.B. BAG 12.02.2013 – 3 AZR 414/12 –; *Fitting*, BetrVG aaO, § 77 BetrVG Rn. 195 mwN). 100

Zutreffend hat das Arbeitsgericht ausgeführt, dass der streitgegenständliche Zuschuss keine Versorgungsleistung im Sinne des Betriebsrentengesetzes ist. An einen ausgeschiedenen Arbeitnehmer gezahlte Anpassungsleistungen wegen Umstrukturierungen im Bergbau sind keine betriebliche Altersversorgung (*BAG 14.02.2012 AP BetrAVG § 1 Nr. 68*). Es handelt sich vielmehr um ein Instrument zum sozialverträglichen Personalabbau im Bergbau und damit um eine Übergangsversorgung (*BAG aaO*). Es wird kein biometrisches Risiko im Sinne des Betriebsrentengesetzes übernommen (Alter, Invalidität, Tod), sondern es wird das Risiko der Arbeitslosigkeit abgedeckt (*BAG aaO*). Der Zuschuss zum Anpassungsgeld nach § 2 GSP 2003 / GSP 2010 / GSP 2012 knüpft nicht an den Eintritt in den Ruhestand an. Er setzt voraus, dass der Arbeitnehmer vor Erreichen der Altersgrenze aus dem Arbeitsverhältnis zur Beklagten ausscheidet und Anspruch auf die Gewährung von Anpassungsgeld nach den jeweils gültigen Richtlinien hat. Der Zuschuss soll die mit dem Arbeitsplatzverlust verbundenen Nachteile der Arbeitnehmer abmildern. Der Zuschuss wird ergänzend zum Anpassungsgeld geleistet, welches seinerseits nach den gültigen Richtlinien die geordnete Durchführung des Anpassungsprogramms im Steinkohle Bergbau sozial flankieren soll. Beide Leistungen sind so ausgestattet, dass sie lediglich den Übergang in den Ruhestand erleichtern und mit dem Bezug der gesetzlichen Altersrente entfallen.

Der GSP 2012 entfaltet im Verhältnis zum Kläger keine unzulässige Rückwirkung. Der Anpassungszeitraum des Klägers begann ab März 2013 und damit nach Inkrafttreten des GSP 2012 zum 01.04.2012. Ein rechtlich schützenswertes Vertrauen des Klägers auf einen höheren Zuschuss ist auch nicht durch die betriebliche Beratung im Abkehrgespräch oder durch sonstige Umstände begründet worden. Ein Vertrauen auf einen höheren Zuschuss als den tatsächlich gewährten Betrag ist zu keinem Zeitpunkt begründet worden. Für den Kläger war bei auch nur überschlägigem Nachvollzug der Beträge erkennbar, dass die Beklagte keinesfalls alle Bruttobezüge, die er nun einbezogen wissen will, in das Garantieeinkommen einbezogen hat. Der Hinweis im Kündigungsschreiben vom 07.10.2013 auf „betriebliche Leistungen nach Maßgabe des Gesamtsozialplans ... in der jeweils gültigen Fassung zum Zeitpunkt Ihres Ausscheidens“ beschreibt die gegebene Rechtslage zutreffend und begründet kein Vertrauen auf Leistungen über den GSP 2012 hinaus. 101

4. Mit zutreffender Begründung hat das Arbeitsgericht das Bestehen von Ansprüchen kraft individualvertraglicher Zusage verneint. Dagegen erhebt der Kläger in seiner Berufungsbegründung keine Einwendungen. Insoweit kann auf die - auch insoweit - zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts Bezug genommen werden (§ 69 Abs. 2 ArbGG). 102

III. Die Kostenentscheidung fußt auf § 97 Abs. 1 ZPO. Wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache hat die Kammer nach § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen. 103