
Datum: 17.02.2021
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 3. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 3 Sa 815/20
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2021:0217.3SA815.20.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Aachen, 9 Ca 503/20
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze: Abfindungsberechnung, Einzelfall, Rechtsmissbrauch

Tenor:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Aachen vom 04.08.2020 – 9 Ca 503/20 – wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Berufung zu tragen.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand 1

Die Parteien streiten über eine weitere Abfindungszahlung. 2

Der am .1964 geborene Kläger war insgesamt 26 Jahre bei der Beklagten beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete durch Aufhebungsvertrag vom 25.04.2017 zum 31.12.2018. Für den Verlust des Arbeitsplatzes erhielt der Kläger eine Abfindung in Höhe von 157.356,44 EUR brutto. Grundlage der Abfindung war eine zwischen der Beklagten und dem Gesamtbetriebsrat der Beklagten am 17.06.2016 geschlossene Betriebsvereinbarung „Freiwilligenprogramm zum Projekt Next Level GDS“ (im Folgenden: „BV Freiwilligenprogramm“). In der BV Freiwilligenprogramm heißt es u. a.: 3

„III. **Aufhebungsvertrag** 4

1. Abfindung/sonstige Leistungen

Wenn ein Aufhebungsvertrag nach dieser Vereinbarung abgeschlossen wird, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Abfindung und sonstige Leistungen nach Maßgabe des Sozialplans zum Programm SSY: 6

„2. Anteilige Leistungen/Erfolgsabhängige Jahreszahlung/Vergünstigungen 7

[...] 8

4. Abfindungen 9

Arbeitnehmer erhalten eine Abfindung entsprechend nachstehender Regelungen. Die Abfindung setzt sich aus einer Grundabfindung und Erhöhungsbeträgen (nachstehend gemeinsam „Abfindung“ genannt) zusammen. 10

4.1 Höhe 11

a) Grundabfindung 12

Die Arbeitnehmer erhalten eine Grundabfindung nach folgender Formel: 13

Lebensalter x Betriebszugehörigkeit x Brutto-Monatsverdienst 14

40 15

b) Erhöhungsbeträge 16

[...] 17

c) Höchstbeträge 18

(1) Die Grundabfindung bzw. die Abfindung ist auf die Höchstbeträge gemäß nachstehender Absätze (2) bis (4) begrenzt. Die Höchstbeträge sind unabhängig voneinander zu ermitteln. Der jeweils niedrigste Höchstbetrag ist dann für die Ermittlung der Grundabfindung und für die Ermittlung der Abfindung maßgeblich. 19

(2) [...] 20

(3) Die Grundabfindung ist auf den Höchstbetrag von EUR 175.000,00 brutto begrenzt. 21

(4) [...] 22

4.2 Berechnungsgrundlagen 23

(1) [...] 24

(2) [...] 25

(3) Brutto-Monatsverdienst im Sinne dieser Vereinbarung ist das im letzten Monat vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitnehmer bezogene volle Brutto-Monatsgehalt (Monatsfestgehalt) einschließlich Zulagen. Dazu zählen nicht: Sonderzahlungen, Vergütungen für Mehrarbeit und Zeitguthaben, Gratifikationen, sonstige Tantiemen, Boni (inkl. Garantierte Boni), Erfolgsvergütungen, vermögenswirksame Leistungen, geldwerte 26

Vorteile aus der Nutzung von Dienstwagen, Fahrtkostenzuschüsse, Aufwandsentschädigungen für Reisekosten und Spesen (einschließlich Pauschalen) sowie für sonstige Aufwendungen. [...] Befindet sich der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Elternzeit, sind die vor stehenden Sätze 1 und 2 mit der Maßgabe anzuwenden, dass auf den letzten Monat vor dem Beginn der Elternzeit abgestellt wird.	
(4) Bei Arbeitnehmern, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit sich innerhalb der letzten drei Jahre vor dem Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses um mehr als 25 % verringert oder erhöht hat, ist für die Berechnung des Brutto-Monatsverdienstes der durchschnittliche Beschäftigungsgrad während ihrer gesamten Betriebszugehörigkeit maßgeblich. Die Höhe des Brutto-Monatsverdienstes berechnet sich in diesen Fällen wie folgt: Brutto-Monatsverdienst bei Vollzeitbeschäftigung x durchschnittlicher Beschäftigungsgrad. Beruht die Verringerung oder Erhöhung auf einer Beschäftigung während der Elternzeit, ist die regelmäßige Wochenarbeitszeit im letzten Monat vor dem Beginn der Elternzeit auch für die Elternzeit anzusetzen.	27
(5) [...]	28
Wegen der weiteren Einzelheiten der BV Freiwilligenprogramm wird auf die Anlage 2 zum klägerischen Schriftsatz vom 21.05.2020 (Bl. 40 bis 55 d. A.) Bezug genommen.	29
Der Kläger beantragte am 01.07.2016 die Teilnahme am Freiwilligenprogramm Next Level GDS. Am 02.08.2016 erhielt er die Zusage für eine Teilnahme vom Treuhänder. Am 10.04.2017 wurde der Aufhebungsvertrag durch die Beklagte und am 25.04.2017 durch den Kläger unterzeichnet.	30
Mit Entgeltumwandlungserklärung vom 27.10.2016 sowie vom 30.05.2017 brachte der Kläger im Wege der Entgeltumwandlung 4.200,00 Euro brutto bzw. 3.800,00 Euro brutto gemäß der Konzernbetriebsvereinbarung Zeitwertkonto vom 22.09.2015 (im Folgenden: BV KLAZ) als Wertguthaben in das für ihn bei der Beklagten geführte Lebensarbeitszeitkonto ein. Die BV KLAZ lautet auszugsweise wie folgt:	31
<u>„Präambel</u>	32
Die Unternehmen der G Gruppe (nachfolgend auch „Konzernunternehmen“ genannt) beabsichtigen, ein Zeitwertkonto für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der G Gruppe (nachfolgend „Arbeitnehmer“ genannt) einzuführen zum Zweck einer bezahlten Freistellung. Dadurch können die Arbeitnehmer eine wichtige Option der Eigenvorsorge und eines abgesicherten früheren oder zeitweiligen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben nutzen. [...]	33
II. <u>Zeitwertkonto</u>	34
(1) Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, ein Entgeltguthaben auf einem Zeitwertkonto zum Zwecke einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung nach § 7 Abs. 1a SGB IV anzusparen (nachfolgend „Entgeltguthaben“ genannt).	35
(2) Das Wertguthaben auf dem Zeitwertkonto kann nur für die in § 7c Abs. 1 SGB IV ausdrücklich genannte Fälle einer vollständigen oder teilweisen Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden:	36
a) Pflegezeit [...]	37
	38

b) [...]	
d) Teilzeit [...]	39
(3) Das Wertguthaben auf dem Zeitwertkonto wird in Geld geführt. [...]	40
III. <u>Einbringung des Entgeltguthabens</u>	41
(1) In ein Zeitwertkonto können vom Arbeitnehmer ausschließlich Ansprüche auf Arbeitsentgelt (i. d. R. monatliches Gehalt, jährliche Sonderzahlungen, Bonuszahlungen, variable Vergütung, nachfolgend „Entgelt“ genannt) als Gutschriften eingebracht werden.	42
(2) [...]	43
VI. <u>Inanspruchnahme des Wertguthabens bei Teilzeit</u>	44
(1) Nimmt der Arbeitnehmer [...] Teilzeit i. S. von Ziffer II Abs. 2 Buchstabe a) bis d) dieser Vereinbarung, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Auszahlung seines Wertguthabens aus dem Zeitwertkonto zur Finanzierung des entsprechenden Zeitraums (oder eines Teils davon) gemäß Ziffer X. dieser Vereinbarung.	45
(2) [...]	46
X. <u>Auszahlung des Wertguthabens</u>	47
(1) Die Auszahlung des Wertguthabens erfolgt als monatliches Entgelt an den Arbeitnehmer immer bezogen auf volle Kalendermonate beginnend am Ersten eines Kalendermonats.	48
(2) [. ..]	49
(3) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können ein niedrigeres oder höheres Monatsentgelt während der Freistellung vereinbaren, um damit einen entsprechend längeren (oder kürzeren) Freistellungszeitraum zu finanzieren. Das monatliche Bruttoentgelt während der Freistellung muss mindestens 70 % und darf höchstens 130 % des durchschnittlichen Bruttoentgelts [...] betragen. Dies gilt in Fällen der teilweisen Freistellung für das insgesamt monatlich fällige Bruttoentgelt. [...]"	50
Wegen der weiteren Einzelheiten der BV KLAZ wird auf Anlage 1 des klägerischen Schriftsatzes vom 21.05.2020 (Bl. 31 bis 39 d. A.) Bezug genommen.	51
Der Kläger stellte am 06.03.2018 einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung unter Reduzierung seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit um 0,13 %, d. h. drei Minuten und unter Reduzierung seines Bruttomonatsgehalts von 4.390,63 Euro um 5,58 Euro auf 4.384,95 Euro. Die Beklagte bestätigte die Arbeitszeitreduzierung am selben Tag. Sodann beantragte der Kläger für die Dauer der letzten acht Monate seines Beschäftigungsverhältnisses Auszahlungen aus dem Wertguthaben nach den Regelungen der der BV KLAZ in Höhe von monatlich 879,77 Euro brutto. Dies entsprach zuzüglich seines Teilzeitgehaltes einem Betrag von insgesamt 119 % des auf seine Vollzeitstelle entfallenden Bruttomonatsgehalts.	52
Bei der Berechnung der Abfindung des Klägers nach den Bestimmungen der BV Freiwilligenprogramm wurde von der Beklagten nur das Teilzeitgehalt des Klägers berücksichtigt. Die monatliche Auszahlung von 879,77 Euro brutto nach den Regelungen der BV KLAZ fand in die Berechnung keinen Eingang.	53

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, er könne eine weitere Abfindung in Höhe von 17.634,56 EUR brutto nach den Bestimmungen der BV Freiwilligenprogramm beanspruchen. Bei der Berechnung der Grundabfindung nach Ziffer III.1 (Ziffer 4.1 a) SSY) BV Freiwilligenprogramm seien auch Auszahlungen aus dem KLAZ-Programm zu berücksichtigen. Diese erfolgten als monatliches Entgelt, auf welches sich auch Steuer- und Sozialversicherungspflichten erstreckten, so dass sich ein um den Auszahlungsbetrag erhöhtes Bruttomonatsgehalt ergebe.	54
Ziffer III.1 (Ziffer 4.2 (3) Satz 2 SSY) BV Freiwilligenprogramm enthalte eine abschließende Regelung dazu, welche Vergütungsbestandteile nicht zu dem in die Berechnung für die Abfindung einfließenden Bruttomonatsgehalt im letzten Monat vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses gehörten. Darin seien Auszahlungen aus dem Wertguthaben des KLAZ-Programms nicht aufgeführt. Der Kläger hat gemeint, er habe daher davon ausgehen müssen, dass Auszahlungen aus dem KLAZ-Programm Bestandteil des für die Berechnung der Abfindung nach der BV Freiwilligenprogramm maßgeblichen Bruttomonatsgehalts seien. Insbesondere handele es sich bei derartigen Auszahlungen auch nicht um „Zeitguthaben“ im Sinne von Ziffer III.1 (Ziffer 4.2 (3) Satz 2 SSY) BV Freiwilligenprogramm, sondern um „Wertguthaben“. Entsprechend seien auch keine „Stunden“ angesammelt worden, sondern Geldguthaben, das auch der Verzinsung unterlegen habe. Dieses angesparte Wertguthaben habe er sich in den letzten acht Monaten seiner Beschäftigung rechtmäßig auszahlen lassen.	55
Der Kläger hat weiter gemeint, in Ermangelung einer Öffnungsklausel in Ziffer III.1 (Ziffer 4.2 (3) Satz 1 SSY) BV Freiwilligenprogramm verbiete sich die Anwendung des von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entwickelten sog. engen Vergütungsbegriffs bei der Definition des „Bruttomonatsgehalts“ nach Ziffer III.1 (Ziffer 4.2 (3) Satz 1 SSY) BV Freiwilligenprogramm.	56
Ferner sei die Geltendmachung des weiteren Abfindungsbetrages auch nicht rechtsmissbräuchlich. Die BV KLAZ sehe als Tatbestand für eine Auszahlung aus dem angesparten Wertguthaben u.a. nach Ziffer II.2.d. eine Teilzeitbeschäftigung vor, ohne dass ein Mindestumfang der Arbeitszeitreduzierung verlangt werde. Außerdem lasse die es die BV KLAZ zu, dass angesparte Wertguthaben in einer Freistellungs- oder Teilzeitphase in einer Bandbreite von 70 % bis 130 % des auf die Stelle bezogenen Vollzeit-Bruttomonatsgehaltsausgezahlt würden. In dieser Bandbreite bewegten sich - unstrittig - seine Auszahlungen in Höhe von 119 % monatlich. Hinzu komme, dass die Beklagte seinem Teilzeitbegehren zugestimmt habe. Letztlich habe er lediglich die sich aus dem KLAZ-Programm ergebenden Möglichkeiten genutzt.	57
Der Kläger hat beantragt,	58
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 17.634,56 EUR zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 16.01.2019 zu zahlen.	59
Die Beklagte hat beantragt,	60
die Klage abzuweisen.	61
Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, die in den letzten Beschäftigungsmonaten an den Kläger ausgezahlten Beträge aus dem KLAZ-Programm seien in die Berechnung der Abfindung nach den Regelungen der BV Freiwilligenprogramm nicht einzubeziehen. Dies ergebe sich aus Ziffer III.1 (Ziffer 4.2 (3) SSY) BV Freiwilligenprogramm, denn der dort gebrauchte Begriff des „Bruttomonatsgehalts“ umfasse nicht die Auszahlung von	62

Zeitwertguthaben. Die Verwendung gerade dieses Begriffs spreche für einen engen Vergütungsbegriff. Dieser bezeichne die laufenden Arbeitgeberleistungen, die den Gegenwert für die Leistungen des Arbeitnehmers in bestimmten Zeiträumen darstellten.

Dementsprechend sei das „Bruttomonatsgehalt“ nach der BV Freiwilligenprogramm nach dem Verständnis des Bundesarbeitsgerichts sowie nach dem allgemeinen Sprachgebrauch das Entgelt, das der Arbeitnehmer als Gegenleistung für die vertragliche Arbeitsleistung im jeweiligen Abrechnungszeitraum beanspruchen könne.

Dies treffe auf Auszahlungen aus dem KLAZ-Programm nicht zu. Vielmehr handele es sich hierbei um eine nachgeholte Zahlung für Arbeitsleistungen aus vorhergehenden Zeiträumen. Außerdem unterfielen „Vergütungen aus Zeitguthaben“ nach Ziffer III.1 (Ziffer 4.2 (3) Satz 2 SSY) BV Freiwilligenprogramm auch ausdrücklich nicht dem Begriff des „Bruttomonatsgehalts“. Bei Auszahlungen aus dem KLAZ-Programm handele es sich um das Ansparen von überobligatorischen Arbeiten und deren späteren Ausgleich in bezahlten Freistellungs- oder Arbeitszeitreduzierungsphasen. 63

Die Beklagte hat weiter eingewandt, der Kläger verhalte sich rechtsmissbräuchlich. Er habe mit seinem marginalen Teilzeitbegehren künstlich einen Tatbestand geschaffen, der es ihm ermöglichen sollte, nach Ziffer II.2.d. BV KLAZ Auszahlungen aus dem KLAZ-Programm zu erhalten, um auf diese Weise seinen Abfindungsanspruch zu steigern. Dabei habe die Inanspruchnahme des KLAZ-Wertguthabens bei einer nur dreiminütigen Arbeitszeitreduzierung pro Woche nur als „Hebel“ gedient, und stehe in Widerspruch zu den mit der BV KLAZ verfolgten Zielen der „Eigenvorsorge“ und der Sicherung des Lebensstandards in Zeiten der (teilweisen) Freistellung. Die Rechtsmissbräuchlichkeit seines Verhaltens werde umso deutlicher, wenn man berücksichtige, dass die monatliche Auszahlung in Höhe von 879,77 EUR den 155-fachen Betrag der teilzeitbedingten Vergütungsreduzierung von 5,68 EUR monatlich ausmache. Hierfür spreche auch der Umstand, dass der Kläger die Einzahlungen auf dem KLAZ-Konto erst getätigt habe, nachdem er am 02.08.2016 die Zusage über seine Teilnahme am Freiwilligenprogramm Next Level GDS nach der BV Freiwilligenprogramm durch den dafür zuständigen Treuhänder erhalten hatte. 64

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 04.08.2020 abgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, die Auslegung der Regelung in Ziffer III.1 (Ziffer 4.2 (3) SSY) BV Freiwilligenprogramm ergebe, von einem engen Vergütungsbegriff auszugehen sei und Auszahlungen aus dem KLAZ-Programm nicht unter den dort verwendeten Begriff des „Brutto-Monatsverdienstes“ fielen. Dies bestätige sowohl der Wortlaut der Regelung, als auch eine systematische Betrachtung sowie deren Sinn und Zweck. Im Übrigen sei der vom Kläger begehrte weitere Abfindungsanspruch unter dem Gesichtspunkt des Rechtsmissbrauchs ausgeschlossen. Weder dem Teilzeitbegehren des Klägers noch der beantragten Auszahlung des Wertguthabens aus dem KLAZ-Programm habe ein schutzwürdiges Interesse des Klägers zugrunde gelegen. Sie hätten vielmehr lediglich als Vehikel zur Erreichung vertragsfremder Zwecke in Gestalt einer gesteigerten Abfindungszahlung gedient, auf die der Kläger anderenfalls unstreitig keinen Anspruch gehabt hätte. Wegen der weiteren Begründung im Übrigen wird auf die Entscheidungsgründe des erstinstanzlichen Urteils (Bl. 80 ff. d. A.) Bezug genommen. 65

Gegen dieses ihm am 28.08.2020 zugestellte Urteil hat der Kläger am 28.09.2020 Berufung eingelegt und hat diese nach entsprechender Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist am 27.11.2020 begründet. 66

Der Kläger rügt, das Arbeitsgericht habe bei seiner Entscheidung die Grenzen der nach dem Wortlaut der BV Freiwilligenprogramm zulässigen Auslegung überschritten. Er meint, Ziffer III.1 (Ziffer 4.2 (3) SSY) BV Freiwilligenprogramm könne mangels entsprechender erweiternder Begriffe nur als abschließende, enumerative Aufzählung verstanden werden. Dabei sei zu berücksichtigen, dass die Formulierung in Kenntnis der BV KLAZ erfolgt sei. Folge man der Auffassung des Arbeitsgerichts, würde sich bei einem Sabbatical der Abfindungsbetrag auf Null reduzieren. Zudem spreche für die Berücksichtigung der Auszahlung aus dem KLAZ-Guthaben bei der Abfindungsberechnung, dass diese Auszahlungen in monatlich gleichbleibender Höhe erfolgt seien.

Ferner meint der Kläger, der ihm gegenüber erhobene Rechtsmissbrauchseinwand entbehre jeglicher Grundlage. An der Zulässigkeit der Arbeitszeitreduzierung bestehe kein Zweifel und ihr Nutzen ergebe sich - wenn auch in geringem Umfang - bereits aus ihr selbst bzw. sei durch die dadurch gewonnene Freizeit immanent. Die fehlende Rechtsmissbräuchlichkeit zeige sich im Übrigen bereits an der beklagtenseitigen Zustimmung zu der von ihm beantragten Teilzeit. Ferner habe ein weiterer Nutzen in der Inanspruchnahme des zusätzlichen monatlichen Bruttobetrag aus dem KLAZ selbst und der damit verbundenen höheren Liquidität bestanden. Außerdem habe sich die Bemessungsgrundlage für das Arbeitslosengeld I verbessert, was zu einem um ca. 253,00 EUR monatlich höheren Anspruch geführt habe. 68

Schließlich sei die vom Arbeitsgericht offen gelassene Frage eindeutig dahingehend zu beantworten, dass es sich bei dem Guthaben gemäß der BV KLAZ nicht um ein Zeitguthaben handele. 69

Der Kläger beantragt, 70

die Beklagte unter Aufhebung des Urteils des Arbeitsgerichts Aachen vom 04.08.2020 - 9 Ca 503/10 - zu verurteilen, an den Kläger 17.634,56 EUR zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 16.01.2019 zu zahlen. 71

Die Beklagte beantragt, 72

die Berufung zurückzuweisen. 73

Die Beklagte tritt der erstinstanzlichen Entscheidung bei und sieht in der Berufungsbegründung inhaltlich keine neuen Argumente des Klägers, die nicht bereits in erster Instanz diskutiert und bei der Urteilsfindung berücksichtigt worden seien. 74

So habe das Arbeitsgericht die BV Freiwilligenprogramm zutreffend ausgelegt und den maßgeblichen Begriff des Brutto-Monatsdiensts überzeugend definiert. Besonders treffend sei der Vergleich des Arbeitsgerichts mit geldwerten Vorteilen und vermögenswirksamen Leistungen. Auch diese Beträge seien trotz ihrer Abrechnung als Bruttobeträge und ihrer monatlich gleichbleibenden Höhe nicht als „Festgehalt“ anzusehen, da es ihnen an der synallagmatischen Verknüpfung mit der Abrechnungsperiode fehle. 75

Auch der vom Arbeitsgericht offen gelassene Gesichtspunkt der Auslegung des Begriffs „Vergütung von Zeitguthaben“ im Sinne von Ziffer III.1 (4.2 (3) Satz 2 SSY) BV Freiwilligenprogramm sei entgegen der klägerischen Rechtsauffassung zu entscheiden. Denn unter diesen Vergütungsbegriff fielen auch Auszahlungen von Wertguthaben aus der BV KLAZ. Diese Guthaben sei kein bloßes Wertguthaben, sondern ein Guthaben, das durch Arbeitszeit aufgebaut werde. Das eingebrachte Entgelt sei insofern lediglich die 76

transformierte Arbeitszeit des Arbeitnehmers. Auch das vom Kläger aufgeworfene Problem einer Reduktion um 100 % würde sich nicht stellen, da beim Sabbatical entsprechend der Elternzeit zu verfahren und der letzte Bezugszeitraum ausschlaggebend sei.

Schließlich tritt die Beklagte auch dem erstinstanzlich angenommenen Rechtsmissbrauchseinwand bei und sieht in dem Verhalten des Klägers ebenfalls eine rechtsmissbräuchliche Zweck-Mittel-Relation. Soweit der Kläger meine, er habe nur die Möglichkeiten geschickt genutzt, die die BV KLAZ im Zusammenspiel mit der BV Freiwilligenprogramm biete, verkenne er, dass genau dieses Ausnutzen formal bestehender Möglichkeiten den Vorwurf des Rechtsmissbrauchs im vorliegenden Fall begründe. Rechtsmissbrauch sei nämlich gerade dadurch gekennzeichnet, dass ein bestehendes Recht in unzulässiger Art und Weise ausgeübt werde. Bestünde das Recht gar nicht, wäre das Vorgehen nicht „nur“ rechtsmissbräuchlich, sondern schlicht rechtswidrig. 77

Auch die vom Kläger als weiterer Nutzen angeführte Inanspruchnahme des zusätzlichen monatlichen Bruttobetragtes aus dem KLAZ selbst als Nutzen überzeuge nicht. Der Kläger lasse unberücksichtigt, dass das zusätzliche monatliche Entgelt auf einer von ihm vorgenommenen Entgeltumwandlung im Oktober 2016 und Mai 2017 beruhe, einem Zeitpunkt also, als sein Ausscheiden aus dem Unternehmen bereits festgestanden habe. Es habe sich also um bereits verfügbares und erdientes Entgelt des Klägers gehandelt, das dieser im Rahmen des KLAZ-Programms umgewandelt habe. Ein zusätzlicher „Nutzen“ bestehe daher offensichtlich nicht. Auch die Erhöhung seines Arbeitslosengeldanspruchs stelle einen solchen Nutzen nicht dar. Der Bezug von Arbeitslosengeld diene - jedenfalls nach dem Verständnis der Beklagten - nicht der Eigenvorsorge, sondern lediglich Einkommenssicherung während der Zeit der Arbeitslosigkeit. Das gegenteilige Verständnis des Klägers, die Verschaffung eines erhöhten Arbeitslosengeldbezugs als „Eigenvorsorge“ zu bezeichnen, erscheine ihr bereits ebenfalls rechtsmissbräuchlich. 78

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften Bezug genommen. 79

Entscheidungsgründe 80

I. Die Berufung des Klägers zulässig, weil sie statthaft (§ 64 Abs. 1 und 2 ArbGG) und frist- sowie formgerecht eingelegt und begründet worden ist (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO). 81

II. Das Rechtsmittel ist jedoch unbegründet und bleibt in der Sache ohne Erfolg. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht und mit zutreffender Begründung abgewiesen. Der Kläger vermag sein Klagebegehren nicht auf eine Auslegung der BV Freiwilligenprogramm zu stützen. Jedenfalls ist sein Begehren aber offensichtlich rechtsmissbräuchlich. Auf die ausführlichen Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils wird zur Vermeidung von Wiederholungen insoweit Bezug genommen. 82

Der Vortrag des Klägers in der Berufungsbegründung gibt lediglich Anlass zu nachfolgenden, kurzen, ergänzenden Ausführungen: 83

1. Soweit der Kläger an seiner Rechtsauffassung zur Auslegung der BV Freiwilligenprogramm festhält, vermag dies die überzeugende Argumentation in der erstinstanzlichen Urteilsbegründung nicht zu entkräften. Zunächst enthält sein Vortrag zu dem von ihm angenommene abschließende Charakter der Aufzählung in Ziffer III.1 (Ziffer 4.2 (3) SSY) BV Freiwilligenprogramm keine neuen Argumente. Dementsprechend bleibt es bei 84

der überzeugenden erstinstanzlichen Begründung. Soweit er darüber hinaus darauf abstellt, dass die erstinstanzliche Auslegung zum Beispiel bei einem Sabbatical oder einer anderen 100%igen Freistellung zu offensichtlich nicht gewollten Ergebnissen führen würde, ist dem bereits die Beklagte in ihrer Berufungserwiderung insoweit überzeugend entgegengetreten, als dann analog zum Vorgehen bei Elternzeit der entsprechend letzte Bezugszeitraum ausschlaggebend sein dürfte. Schließlich ist auch rechtlich unerheblich, dass die Auszahlungen aus dem KLAZ-Guthaben über eine Dauer von neuen Monaten bis zum Vertragsende monatlich in gleichbleibender Höhe erfolgt sind. Denn dieser Umstand ändert nichts daran, dass diese Auszahlungen - wie eingehend im erstinstanzlichen Urteil begründet - nicht in die Berechnungsgrundlage miteinfließen.

2. Auch in Bezug auf den offensichtlich begründeten Rechtsmissbrauchseinwand bleibt der Vortrag des Klägers in der Berufungsbegründung unergiebig. 85

Eine Rechtsausübung kann rechtsmissbräuchlich sein, wenn ihr kein schutzwürdiges Eigeninteresse zugrunde liegt und sie lediglich als Vorwand zur Erreichung vertragsfremder Zwecke dient (LAG Köln, Urteil vom 12.03.2020 - 8 Sa 378/19, juris). Dementsprechend ist es mit Treu und Glauben im Sinne von § 242 BGB nicht vereinbar, eine unredlich erworbene Rechtsposition oder eine formale Rechtsposition im Widerspruch zu den zugrunde liegenden vertraglichen Beziehungen auszunutzen (BAG, Urteil vom 21.09.2017 - 2 AZR 865/16, NZA 2018, 358). Oder anders formuliert: Grundsätzlich nicht schutzwürdig nach § 242 BGB sind durch unredliches Verhalten begründete oder erworbene Rechte oder Rechtstellungen. Deshalb kann ihnen der Einwand der unzulässigen Rechtsausübung entgegenstehen (BAG, Urteil vom 25.10.18 - 8 AZR 562/16, NZA 2019, 527; BAG, Urteil vom 11.08.2016 - 8 AZR 406/14, AP Nr. 22 zu § 15 AGG). 86

Ausgehend von diesen Grundsätzen hat das Arbeitsgericht auch insoweit zutreffend vorliegend ein rechtsmissbräuchliches Verhalten des Klägers bejaht. Der Kläger hat ein KLAZ-Guthaben durch zwei Einmalzahlungen am 27.10.2016 sowie am 30.05.2017 in Höhe von insgesamt 8.000,00 EUR im Wege der Entgeltumwandlung aus seinem regelmäßigen Bruttomonatsentgelt aufgebaut. Bereits zuvor, am 02.08.2016, hatte er die Zusage erhalten, dass er auf seinen Antrag vom 01.07.2016 an dem Freiwilligenprogramm teilhaben könne. Mithin stand für den Kläger bereits vor der ersten Einmalzahlung fest, dass er mit einem Aufhebungsvertrag gegen Zahlung einer Abfindung nach den Regelungen der BV Freiwilligenprogramm aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden konnte. Dass er diese arbeitgeberseitige Zusage erst am 25.04.2017 und somit nach der ersten Einmalzahlung förmlich angenommen hat, ist rechtlich ohne Relevanz. Gleichzeitig kannte der Kläger sowohl die Regelungen zur Berechnung der Abfindung nach der BV Freiwilligenprogramm, als auch die Konditionen des KLAZ-Programms nach der Konzernbetriebsvereinbarung Zeitwertkonto (BV-KLAZ). Letztere ermöglicht nach Ziffer VI Abs. 1 BV-KLAZ die Auszahlung des Wertguthabens unter anderem im Fall der Teilzeit, um dem Arbeitnehmer die Finanzierung des entsprechenden Zeitraums zu ermöglichen. Mit anderen Worten: Mit Hilfe der vorgenannten Regelung soll die durch die Teilzeit entstehende Einkommensminderung soweit wie möglich ausgeglichen werden. 87

Der Kläger erfüllt formal die Voraussetzungen nach der BV-KLAZ für eine Inanspruchnahme des Wertguthabens, da er seine Arbeitszeit reduziert hat, also sein Vollzeitarbeitsverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis geändert hat. Eine weitere Anspruchsvoraussetzung verlangt die BV-KLAZ nicht. Allerdings gilt das nur bei formaler Betrachtung des Sachverhalts. Denn zum einen fehlt es bereits an einer Teilzeit im Sinne der BV-KLAZ. Der Kläger hat seine Arbeitszeit lediglich um 0,13 % und damit um drei Minuten pro Woche reduziert. Eine derart 88

geringfügige Arbeitszeitreduzierung stellt keine Teilzeit im Sinne der BV-KLAZ dar, denn sie ist aufgrund ihrer Geringfügigkeit im normalen Arbeitsalltag überhaupt nicht wahrnehmbar. Offensichtlich dient die formale Reduzierung der Arbeitszeit ausschließlich der Auslösung des Anspruchs nach Ziffer VI Abs. 1 BV-KLAZ auf Auszahlung des Gutachtens. Damit nutzt der Kläger sinn- und zweckwidrig und damit in unredlicher Weise eine formale Rechtsposition aus. Das wird umso deutlicher, wenn man die Höhe der monatlichen Bruttoentgeltsteigerung mit dem Verdienstverlust durch die Arbeitszeitreduzierung um 0,13 % vergleicht. Hier stehen einer Reduzierung des monatlichen Bruttoeinkommens um 5,68 EUR monatliche Zahlungen aus dem KLAZ-Guthaben in Höhe von 879,77 EUR gegenüber. Dass diese Zahlung nicht dem Ausgleich des teilzeitbedingten Einkommensverlusts dient, ist offensichtlich. Es liegt eine Überkompensation um das 155-Fache vor. Der Sachverhalt ist vergleichbar mit einer Entscheidung des 9. Senats des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2013. Gegenstand der Entscheidung war ein Teilzeitbegehren eines Piloten bezogen auf eine blockweise Freistellung jeweils vom 22.12. bis zum 02.01. des Folgejahres, was einem Teilzeitumfang von 3,29 % (also dem etwa 25-fachen Umfang der vorliegenden Teilzeit des Klägers) entsprach. Auch dort hat das Bundesarbeitsgericht das formale Teilzeitbegehren bereits aufgrund seiner Geringfügigkeit als rechtsmissbräuchlich erachtet (BAG, Urteil vom 11.06.2013 - 9 AZR 786/11, NZA 2013, 1074). Umso mehr muss dies im vorliegenden Fall gelten.

Daran ändert auch der Umstand nichts, dass die Beklagte dem Teilzeitantrag des Klägers nicht entgegengetreten ist, sondern der Teilzeit zugestimmt hat. Dies ist für die rechtliche Qualifizierung des klägerischen Verhaltens ohne rechtliche Relevanz. Das Gleiche gilt für den Einwand des Klägers, die Inanspruchnahme des monatlichen Auszahlungsbetrages aus dem KLAZ-Programm habe seinen Arbeitslosengeldanspruch um ca. 253,00 EUR monatlich erhöht und sei daher für ihn von Nutzen. Die erkennende Kammer lässt ausdrücklich dahingestellt, ob eine solche gezielte Steuerung des monatlichen Anspruchs auf Arbeitslosengeld durch eine vorübergehende Erhöhung des monatlichen Bruttoentgelts durch Auszahlung eines vorher im Wege der Entgeltumwandlung eingezahlten Guthabens mit Sinn und Zweck des Arbeitslosengeldes als Sozialleistung vereinbar ist. Jedenfalls ist die sozialrechtliche Würdigung ohne rechtlichen Einfluss auf die Frage der arbeitsrechtlichen Rechtsmissbräuchlichkeit des klägerischen Vorgehens. 89

III. Nach allem bleibt es somit bei der angefochtenen, klageabweisenden erstinstanzlichen Entscheidung. Als unterliegende Partei hat der Kläger gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten des von ihm erfolglos eingelegten Rechtsmittels zu tragen. Gründe für die Zulassung der Revision gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG bestehen nicht, da die Entscheidung auf den Umständen des Einzelfalls beruht. 90