

6 Sa 577/14
21 Ca 10270/13
(ArbG München)

Verkündet am: 13.10.2015

Kreßler
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

Firma ... B-Stadt
C-Straße, B-Stadt

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.
D-Straße, B-Stadt

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 13. Oktober 2015 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Künzl und die ehrenamtlichen Richter Ewinger und Hegenberger

für Recht erkannt:

- I. Die Berufung der Klägerin gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 3. Juni 2014 – 21 Ca 10270/13 – wird auf Kosten der Klägerin mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass der Wert des Streitgegenstandes € 58.493,- beträgt.**

- II. Die Revision wird zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten um Differenzabfindungsansprüche.

Die am 6. Jan. 1972 geborene, nicht schwer behinderte Klägerin, die gegenüber 1 Kinder unterhaltsverpflichtet ist, war auf Grund Arbeitsvertrages vom 9. Juni 2001 (Anlage K 1, Bl. 152 f. d. A.) seit 15. Juni 2001 bei der ... AG beschäftigt. Sie war bis 26. Apr. 2008 in Vollzeit bei 38 Wochenstunden. Vom 27. Apr. bis 31. Aug. 2008 ruhte das Arbeitsverhältnis wegen Elternzeit, die bis 26. Apr. 2010 als gesetzliche Elternzeit, vom 26. Apr. 2010 bis 26. Apr. 2013 als betriebliche Elternzeit und vom 27. Apr. 2013 bis 26. Feb. 2014 erneut als gesetzliche Elternzeit genommen worden war (vgl. Anlage K 6, Bl. 140 d. A.). Vom 1. Sept. 2008 bis 31. Jan. 2012 war sie in Teilzeit (40 % = 15,2 Wochenstunden), vom 1. Feb. 2012 bis 26. März 2013 in Teilzeit (50 % = 19 Wochenstunden), vom 27. Apr. 2013 bis 26. Feb. 2014 in Teilzeit (50 % = 19 Wochenstunden) und ab 27. Feb. 2014 in Vollzeit (38 Wochenstunden) tätig.

Im Rahmen eines Betriebsüberganges war das Arbeitsverhältnis zum 1. Okt. 2009 auf die Beklagte, ein Versicherungsunternehmen, deren Konzernmutter in ansässig ist, übergegangen. Die Beklagte, zu der verschiedene Versicherungsunternehmen rechnen, ist Teil der ...(Konzern im Konzern). Zuletzt war die Klägerin als Sachbearbeiterin in der Organisationseinheit Verkaufsförderung im Bereich „Marketing ...“ am Standort B-Stadt tätig.

Die Vergütung der Klägerin betrug zuletzt € 4.424,90 brutto. Zudem erhielt sie Sonderzahlungen von € 7.166,28 pro Jahr. Die Klägerin arbeitete vom 1. Jan. 1992 bis 31. Mai 2001 in Teilzeit (26,32 %), vom 1. Juni 2001 bis 30. Juni 2001 in Teilzeit (50 %), vom 1. Juli 2001 bis 28. Mai 2005 in Vollzeit, vom 1. März 2005 bis 31. Dez. 2010 in Teilzeit (86,84 %) und seither in Vollzeit (vgl. die Zusatzvereinbarungen vom 23. Feb. 2005, Anlage K 4, Bl. 129 d. A. und Schreiben vom 27. Dez. 2010, Anlage K 5, Bl. 128 d. A.). In der Zeit vom 1. März 2005 bis 31. Dez. 2010 hatte sie teilschichtig bei 33 Wochenstunden gearbeitet; seit 1. Jan. 2011 arbeitete sie vollschichtig bei 38 Wochenstunden.

Nach Nr. 3 des Arbeitsvertrages (Anlage K 1, Bl. 152 f. d. A.) beträgt die Kündigungsfrist der Klägerin während der Probezeit 1 Monat zum Monatsende, danach beidseits 6 Wochen zum Quartalsende. Nach Nr. 7 des Arbeitsvertrages finden „im Übrigen“ die Tarifverträge für das private Versicherungsgewerbe auf das Arbeitsverhältnis Anwendung; die Kündigungsfrist nach dem Manteltarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe (nachfolgend: MTV); betrug bei einer Beschäftigungsdauer von mindestens 12 Jahren danach zuletzt 6 Monate zum Quartalsende (§ 23 Nr. 1, § 15 Nr. 2 MTV). Nach Nr. 6 des Arbeitsvertrages ist „im Übrigen“ auf die Bestimmungen des vorbezeichneten MTV „in der jeweils gültigen Fassung“ verwiesen.

Bei der Beklagten wurden verschiedene betriebsändernde Projekte durchgeführt. Im Rahmen der ... (...) sollten die Vertriebswege umstrukturiert, d.h. die Vertriebe der unterschiedlichen konzernangehörigen Versicherungen zusammengefasst und der Außendienst in eine Vertriebsgesellschaft überführt werden. Wegen des voraussichtlichen Abbaus von ca. 1.300 Stellen war am 29. Juli 2013 ein Interessenausgleich abgeschlossen worden; die betriebsändernden Maßnahmen sollten ab 1. Apr. 2014 erfolgen. Innerhalb des weiteren Projekts ... wurde eine Zentralisierung der Personalfunktionen in ... angestrebt, wodurch 17 Arbeitsplätze entfallen sollten. Schließlich sollten im Rahmen des Projekts Marketing, von dem auch die Klägerin betroffen war, ein Abbau von 58 Stellen und eine Verlagerung der verbleibenden Stellen nach ... erfolgen, weswegen am 30. Apr. 2013 ein Interessenausgleich (Anlage K 8, Bl. 106 ff. d. A.) abgeschlossen worden war. Wegen zeitlicher und inhaltlicher Berührungspunkte der Projekte schloss die Beklagte ein Sofortprogramm ab, das für alle 3 Bereiche gilt. So galt für den Innendienst bis 31. Dez. 2012 ein Konzernsozialplan vom 9. Dez. 2008 (... , Anlage B 2, Bl. 263 ff. d. A.) sowie eine freiwillige Konzernbetriebsvereinbarung Entscheidungsprämie vom selben Tag

(... Entscheidungsprämie, z.B. Anlage B 3, Bl. 281 ff. d. A.). Im Dezember 2012 wurden die Sozialpläne für ... (... Anlage B 5, Bl. 351 ff. d. A.) und für ... (SP ..., Anlage B 4, Bl. 287 ff. d. A.) abgeschlossen, welche bis 31. Dez. 2014 insbesondere für das Projekt IZV gelten sollten. Zudem wurde ein „Eckpunktepapier vom 7. Feb. 2013“ (EPP, vgl. Anlage B 6, Bl. 419 ff. d. A.) mit verschiedenen Protokollnotizen (Anlage B 7, Bl. 429 ff. d. A.) abgeschlossen, die, wie das Eckpunktepapier, am 8./12. Apr. 2013 unterzeichnet wurden. Zudem wurde eine ...prämie (... Anlage K 12, Bl. 58 ff. d. A.) abgeschlossen.

Die Parteien verhandelten seit spätestens Mai 2013 (vgl. Schreiben des Klägersvertreters vom 6. Mai 2013 an die Beklagte, Anlage K 17, Bl. 1087 ff. d. A.) um eine einvernehmliche Aufhebung des zur Klägerin bestehenden Arbeitsverhältnisses. Am 2. Juli 2013 erhielt die Klägerin ein Angebot zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages zum 31. März 2014, das sie am 4. Juli 2013 annahm (Anlage K 13, Bl. 52 ff. d. A.). Im Aufhebungsvertrag ist u.a. geregelt:

„...“

1. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- 1.1 Die Parteien sind sich darüber einig, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 31.03.2014 (nachfolgend: „Beendigungstermin“) auf Veranlassung des Arbeitgebers zur Vermeidung einer andernfalls vom Arbeitgeber ausgesprochenen betriebsbedingten Kündigung mit Wirkung zum selben Zeitpunkt enden wird.

...

- 1.3. Der Mitarbeiter hat das Recht, das Arbeitsverhältnis vorzeitig, schriftlich und unter Einhaltung einer Ankündigungsfrist von zwei Wochen zum Monatsende zu beenden („Vorzeitiger Beendigungstermin“), wenn dringende betriebliche Erfordernisse nicht entgegenstehen. In allen nachfolgenden Bestimmungen wird für diesen Fall der Begriff „Beendigungstermin“ durch den Begriff „Vorzeitiger Beendigungstermin“ ersetzt.

...

3. Abfindung

- 3.1. Der Arbeitgeber zahlt an den Mitarbeiter als Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes und die damit verbundenen Nachteile auf

Grundlage, nach Maßgabe und in Erfüllung der Regelungen des Eckpunktepapiers vom Februar 2013 sowie des jeweils geltenden Sozialplans eine einmalige Abfindung in Höhe von insgesamt

€ 44.328,40 brutto

Der genannte Abfindungsbetrag umfasst auch etwaige im Sozialplan geregelte Erhöhungsbeträge wegen Behinderung und/oder unterhaltsberechtigten Kindern.

- 3.2. Im Fall der vorzeitigen Beendigung nach Ziffer 1.3 erfolgt eine sog. Kapitalisierung (Erhöhung des Abfindungsanspruches) der Restlaufzeit nach den Regelungen des jeweils geltenden Sozialplans.

...

- 3.6. Die Parteien stellen klar, dass die Regelungen des Eckpunktepapiers vom Februar 2013 sowie des geltenden Sozialplans Anwendung finden. Das gilt auch, soweit diese Regelungen zur Vermeidung von weiteren Wiederholungen in dieser Vereinbarung nicht normal abgebildet oder speziell in Bezug genommen sind. Diese Vereinbarung begründet somit keine darüber hinausgehenden Rechte und/oder Ansprüche.

4. Entscheidungsprämie

- 4.1. Die Parteien sind sich einig, dass der Mitarbeiter die Voraussetzungen für die Gewährung einer Entscheidungsprämie nach der Konzernbetriebsvereinbarung über eine Entscheidungsprämie [... Entscheidungsprämie 2013] erfüllt. Der Arbeitgeber zahlt an den Mitarbeiter daher auf Grundlage, nach Maßgabe und in Erfüllung der Konzernbetriebsvereinbarung über eine Entscheidungsprämie eine zusätzliche Abfindung (nachfolgend: „Entscheidungsprämie“) in Höhe von

€ 9.208,50 brutto.

- 4.2. Diese Entscheidungsprämie wird mit dem Gehaltslauf des letzten Monats des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt, jedoch nicht vor vollständiger Erfüllung der Rückgabepflichten nach Ziffer 7 dieser Vereinbarung durch den Mitarbeiter.

...

- 4.4. Die Parteien stellen klar, dass die Regelungen der Konzernbetriebsvereinbarung über eine Entscheidungsprämie Anwendung finden. Das gilt auch, soweit diese Regelungen zur Vermeidung von weiteren Wiederholungen in dieser Vereinbarung nicht normal abgebildet oder speziell in Bezug genommen sind. Diese Vereinbarung be-

- 6 -

gründet somit keine darüber hinausgehenden Rechte und/oder Ansprüche.

...“

Im(Anlage B 6, Bl. Bl. 419 ff. d. A.) ist u.a. geregelt:

”...“

1. Sofortprogramm IZV, HP und Marketing

- (1) Die Parteien vereinbaren zur Vermeidung sozialer Härten ein Sofortprogramm ... Im Rahmen des Sofortprogramms kann der Arbeitgeber allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern („Mitarbeitern“) die von der Maßnahme IZV, HP und/oder Marketing betroffen sind, das Angebot eines Aufhebungsvertrages mit Abfindung oder das Angebot eines Vorruhestandsverhältnisses (insgesamt „freiwilliges Ausscheiden“) unterbreiten. Die GBRe können Vorschläge unterbreiten, wer darüber hinaus Angebote erhalten soll.
- (2) ...
- (3) Die finanziellen Bedingungen für ein freiwilliges Ausscheiden lauten wie folgt:
 - (a) Wird das Arbeitsverhältnis eines Mitarbeiters durch einem vom Arbeitgeber ausdrücklich im Rahmen des Sofortprogramms veranlassenen Aufhebungsvertrag mit Abfindung beendet, erhält der Mitarbeiter eine Abfindung nach Maßgabe der Gesamtbetriebsvereinbarung der ... -AG über einen Sozialplan zur Initiative Zukunft Vertrieb sowie über einen Rahmensozialplan (vgl. dort Teil B bzw. C Kapitel II § 3) [sic: SP ...; Anlage B 4, Bl. 289 ff. d. A.]
 - (b) ...
 - (c) Die zusätzliche Gewährung einer Entscheidungsprämie im Rahmen der IZV, HP und Marketing richtet sich nach der Vereinbarung über eine Entscheidungsprämie in **Anlage 2** [sic.: KBV Entscheidungsprämie 2013, Bl. 58 ff. d. A.].

...

- (5) Sollten sich aus den Regelungen zur Berechnung der Abfindung bzw. zum Vorruhestand gem. einem Sozialplan, der für den jeweiligen Mitarbeiter anwendbar gewesen wäre, günstigere Bedingungen ergeben, finden für den jeweiligen Mitarbeiter rückwirkend die günstigeren Bedingungen (unter Anrechnung der bisher erhaltenen gleichartigen Leistungen aus dem Sofortprogramm) Anwendung („Nachbesserung“).

...“

Die Abfindungsregelung im SP ... (Bl. 351 ff., 366 ff. d. A.) ist in seinem Teil B Kapitel II u.a. wie folgt gefasst:

„...“

§ 3 Abfindung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Innendienst

1. Anspruch auf Abfindung

a. Voraussetzungen/Berechnung

(1) Wird das Arbeitsverhältnis eines Mitarbeiters infolge einer Maßnahme

- durch eine betriebsbedingte Beendigungskündigung oder
- durch eine betriebsbedingte Änderungskündigung (infolge der Ablehnung des Änderungsangebotes) oder
- durch eine vom Arbeitgeber veranlasste Eigenkündigung oder
- durch einen vom Arbeitgeber veranlassten Aufhebungsvertrag

beendet, hat der Mitarbeiter nach Maßgabe dieser Ziffer 1 Anspruch auf Abfindung, wenn keine Ausnahme nach Buchstabe b gegeben ist. Maßgeblicher Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist bei einer Kündigung der Ablauf der Kündigungsfrist und bei einem Aufhebungsvertrag der Zeitpunkt, zu dem das Arbeitsverhältnis enden soll.

(2) Die Abfindung beträgt bei einer Beendigung vor Vollendung des

brutto,	1. Jahres des Unternehmenszugehörigkeit	EUR	3.000.-
brutto,	2. Jahres der Unternehmenszugehörigkeit	EUR	5.000.-
	3. Jahres des Unternehmenszugehörigkeit	EUR	7.500.-
		brutto,	
	4. Jahres des Unternehmenszugehörigkeit	EUR	10.000.-
		brutto,	
	5. Jahres des Unternehmenszugehörigkeit	EUR	12.500.-

brutto,

6. Jahres des Unternehmenszugehörigkeit EUR 15.000.-
brutto.

Die Abfindung beträgt bei einer Beendigung ab Vollendung des 6. Jahres der Unternehmenszugehörigkeit mindestens EUR 17.500.- brutto („Mindestabfindungsbetrag“) und berechnet sich im Übrigen nach der Formel

Lebensalter x Unternehmenszugehörigkeit x Brutto-Monatsverdienst

40,

sofern sich für den Mitarbeiter aus folgender Formel nicht eine höhere Abfindung ergibt: Unternehmenszugehörigkeit x Brutto-Monatsverdienst x 0,75.

- (a) Das Lebensalter und die Unternehmenszugehörigkeit bemessen sich nach vollen Jahren (aufgerundet zum Austrittsdatum; es werden nur Endzahlen aufgerundet, nicht Zwischenwerte). Maßgeblich für die Berechnung der Unternehmenszugehörigkeit ist der Zeitpunkt des tatsächlichen Beginns des Arbeitsverhältnisses (einschließlich Berufsausbildungszeiten bei dem Arbeitgeber) einerseits und der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses andererseits. Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, werden mitgerechnet. Bei Unterbrechungen der Unternehmenszugehörigkeit von mehr als 6 Monaten werden Zeiten vor der Unterbrechung nicht mitgerechnet. Zeiten der Unternehmenszugehörigkeit in anderen Unternehmen der ERGO-Gruppe werden angerechnet, soweit diese der Zeit der Unternehmenszugehörigkeit bei dem Arbeitgeber ohne Unterbrechung oder mit einer Unterbrechung von nicht mehr als 6 Monaten vorausgehen. Hat der Mitarbeiter infolge der Unterbrechung der Unternehmenszugehörigkeit bereits Leistungen zum Nachteilsausgleich, insbesondere eine Abfindung, erhalten, werden Zeiten vor der Unterbrechung in keinem Fall angerechnet. Die gesetzlichen Regelungen zur Berücksichtigung von Zeiten des Ruhens und/oder der Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses infolge Wehr- und Zivildienst finden Anwendung (§ 6 ArbPISchG, § 78 ZDG).
- (b) Als Brutto-Monatsverdienst im Sinn dieser Vereinbarung gilt das im letzten Monat vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses bezogene
- Brutto-Monatsgrundgehalt einschließlich
 - aller Zulagen, die regelmäßig monatlich in gleicher Höhe ausgezahlt werden – z.B. Verantwortungszulage, Tätigkeits-

zulage und Sozialzulage – („regelmäßige Zulagen“) zuzüglich

- 1/12 der im Jahr der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlten und zu erwartenden alljährlichen Sonderzahlungen (d.h. betriebliche und tarifliche Sonderzahlungen) und Vergütung aus individueller Zielerreichung (bei variablen Vergütungsbestandteilen ist die im Vorjahr ausgezahlte Vergütung maßgeblich).

Zum Brutto-Monatsverdienst im Sinn dieser Vereinbarung zählen insbesondere nicht: Vergütung und Zulagen für Mehrarbeit, Zulagen für Sonn- und Feiertagsarbeit, Zulagen für Nachtarbeit, Auslandszulage, Zulagen für Rufbereitschaft, Vergütung für das Zeitguthaben, vermögenswirksame Leistungen, Zuschüsse (z.B. Brillenzuschuss, Beitragszuschuss zur privaten/gesetzlichen Krankenversicherung), geldwerte Vorteile (z.B. Gratisaktien, Dienstwagennutzung, Ferienwohnungen, Gruppenunfallversicherungen), nicht alljährliche Sonderzahlungen (z.B. für Jubiläen), Aufwandsentschädigungen (z.B. für Reisen, Spesen, Umzüge und sonstige Aufwendungen, insbesondere Reisekostenpauschalen), sowie Mobilitätsleistungen gemäß dieser Vereinbarung oder gemäß anderen Sozialplänen.

...

- (c) Bei Mitarbeitern, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit sich in den letzten 96 Monaten vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses verringert oder erhöht hat, ist für die Berechnung des Brutto-Monatsverdienstes zum Zweck der Berechnung der Abfindung der durchschnittliche Beschäftigungsgrad während der letzten 96 Monate („Referenzzeitraum“) maßgeblich. Die Höhe des Brutto-Monatsverdienstes berechnet sich in diesen Fällen wie folgt: Brutto-Monatsverdienst bei Vollzeitbeschäftigung x durchschnittlicher Beschäftigungsgrad. Vollzeitbeschäftigung in diesem Sinn ist die jeweilige tarifliche Arbeitszeit (derzeit 38 Stunden pro Woche). Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis geruht hat, werden nicht mitgerechnet, verlängern aber den Referenzzeitraum entsprechend.
- (d) ...

(3) ...

- (4) Für Mitarbeiter mit nach § 32 EStG zu berücksichtigenden unterhaltsberechtigten Kindern erhöht sich die Abfindung um EUR 2.500 brutto für das erste Kind und um EUR 2.000.- brutto für jedes weitere Kind, soweit diese Kinder im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Lohnsteuerkarte eingetragen sind. Soweit diese Kinder zu 0,5 auf der Lohnsteuerkarte eingetragen sind, wird die Erhöhung entsprechend anteilig gewährt.

(5) ...

- (6) Die Höhe der Abfindung nach Absatz (2) ist in jedem Fall auf den Höchstbetrag von EUR 180.000.- brutto begrenzt (bei Teilzeitbeschäftigung gemäß Absatz (2) Buchstabe (c) anteilig).

b. Ausnahmen/Wechsel in Selbständigkeit oder Anstellung im selbständigen Außendienst

...

3. Freistellung/Beendigungstermin

(1) ...

- (2) Bei einer einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt diese grundsätzlich mit Wirkung zum arbeitgeberseitig nächstmöglichen Kündigungstermin („Beendigungstermin“).

...“

Die KBV Entscheidungsprämie 2013 enthält zur Zahlung einer Entscheidungsprämie eine der Regelung im EPP entsprechende Vereinbarung. Sie lautet:

”...

1. Sofortprogramm IZV, HP und Marketing

(1) ...

...

(2) ...

(3)

- (c) Die zusätzliche Gewährung einer Entscheidungsprämie im Rahmen der IZV, HP und Marketing richtet sich nach der Vereinbarung über eine Entscheidungsprämie in **Anlage 2** [sic.: KBV Entscheidungsprämie 2013, Bl. 58 ff. d. A.].

...“

Die KBV Entscheidungsprämie 2013 regelt u.a.:

”...

III.

Prämie

1. Voraussetzungen

- (1) Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer erhält eine Prämie, wenn er ein vom Arbeitgeber unterbreitetes schriftliches Angebot auf Abschluss eines Aufhebungsvertrages aufgrund IZV, HP oder Marketing innerhalb von drei Monaten nach Zugang des Angebots schriftlich annimmt.
- (2) Kein Anspruch auf Prämie besteht, ...

2. Höhe

- (1) Die Höhe der Prämie beträgt
 - (a) im 1. Jahr der Betriebszugehörigkeit: 1.500 Euro brutto
im 2. Jahr der Betriebszugehörigkeit: 2.500 Euro brutto

im 3. Jahr der Betriebszugehörigkeit: 3.750 Euro brutto

im 4. Jahr der Betriebszugehörigkeit: 5.000 Euro brutto

im 5. Jahr der Betriebszugehörigkeit: 6.250 Euro brutto

im 6. Jahr der Betriebszugehörigkeit: 7.500 Euro brutto.
 - (b) € 15.000.- brutto bei einer Betriebszugehörigkeit von 6 Jahren oder mehr.
 - (c) € 20.000.- brutto bei einer Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren oder mehr.
 - (d) € 25.000.- brutto bei einer Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren oder mehr.
- (2) Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vermindert sich die Höhe der Prämie des vorstehenden Absatzes (1) entsprechend dem Verhältnis der arbeitsvertraglich vereinbarten (Teilzeit-) Arbeitszeit zur jeweils geltenden tarifvertraglichen (Vollzeit-) Arbeitszeit.
- (3) Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die vorzeitig – d.h. vor dem nächstmöglichen Kündigungstermin - ausscheiden, erhöht sich die Prämie nach Ziff. 2 Absatz (1) um 2/3 des Differenzbetrages zwischen dem Betrag der tariflichen und betrieblichen Sonderzahlung (d.h. Weihnachts- und Urlaubsgeld), die bei einem Ausschei-

den zum nächstmöglichen Kündigungstermin fällig geworden wäre, und dem Betrag der tariflichen und betrieblichen Sonderzahlung, der bei einem vorzeitigen Ausscheiden fällig wird.

- (4) Die erworbenen Anwartschaften auf Jubiläumszuwendung/Treuegeld werden zeitanteilig abgefunden und erhöhen dementsprechend die Prämie nach Ziff. 2 Absatz (1), wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer in den letzten fünf Jahren vor Fälligkeit der jeweiligen Zahlung ausscheidet. Die Erhöhung berechnet sich zeitanteilig aus der zurückgelegten Betriebszugehörigkeit innerhalb des für die Zahlung maßgeblichen Zeitraums.

IV.

Fälligkeit/Vererblichkeit

- (1) Die Prämie wird mit dem Gehaltslauf des letzten Monats des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt. Auf Wunsch der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers wird die Prämie später ausbezahlt, spätestens jedoch im Jahr des Ausscheidens.
- (2) ...

V.

Keine Anrechnung auf Sozialplanleistungen

Die Leistungen nach dieser Vereinbarung werden zusätzlich zu etwaigen Leistungen nach dem für die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer jeweils geltenden Sozialplan gewährt.

...“

In der Protokollnotiz I zum EPP vom 7. Feb. 2013 (Bl 429 d. A.) ist geregelt:

„ Protokollnotiz I: Entscheidungsprämie im Rahmen des Eckpunkte-papiers

Klarstellung bei Teilzeitbeschäftigten im Innendienst

Die Parteien sind sich darüber einig, dass die Entscheidungsprämie nach Ziff. III, (2) der KBV über eine Entscheidungsprämie bei Mitarbeitern des Innendienstes, deren Arbeitszeit sich in den letzten 96 Monaten vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses verringert oder erhöht hat, gemäß Teil B, Kapitel II, § 3, Ziff. 1 (2) (c) der Gesamtbetriebsvereinbarung der [sic.: SP ...] sowie über einen Rahmensozialplan, also unter Berücksichtigung eines Referenzzeitraumes von 96 Monaten, berechnet und gewährt wird.

...“

Am 30. Apr./26. Juli 2013 schlossen die Betriebs-/Unternehmenspartner zusammen mit einem Interessenausgleich zum Projekt Marketing am 30. Apr. 2013 auch eine Gesamtbetriebsvereinbarung über ein Mobilitätspaket für das Projekt Marketing (Teil-SP Marketing, Anlage B 8, Bl. 433 ff. d. A.). Ein Sozialplan für das Projekt Marketing wurde dann im Einigungsstellenverfahren am 26. Juli 2013 vereinbart (SP Marketing, Anlage B 9, Bl. 442 ff. d. A.).

Im SP Marketing ist die Abfindungsberechnung in dessen § 10 nahezu identisch geregelt, wie im SP ., von einer Ausnahme abgesehen: § 10 Nr. 3 (2) lautet hier:

„(2) Bei einer einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt diese grundsätzlich mit Wirkung zum arbeitgeberseitig nächstmöglichen Kündigungstermin („Beendigungstermin“). Die Parteien stellen klar, dass Mitarbeiter mit besonderem Kündigungsschutz insoweit behandelt werden, als ob sie ordentlich kündbar wären.“

Die Beklagte errechnete zum Ausscheidenszeitpunkt eine Abfindung von € 54.883,25 und zahlte diese aus (Anlage K 16, Bl. 943 d. A.).

Mit ihrer am 26. Aug. 2013 per Telefax beim Arbeitsgericht München eingegangenen und der Beklagten am 29. Aug. 2013 zugestellten Klage vom 26. Aug. 2013 hat die Klägerin zunächst begehrt, die Berechnung der Abfindung in bestimmter Art und Weise festzustellen.

Sie hat erstinstanzlich die Ansicht vertreten, die Beklagte dürfe bei der Berechnung der Entscheidungsprämie ihre Teilzeitarbeit während der letzten 96 Monate der Beschäftigungsverhältnisses nicht berücksichtigen. Die Bildung eines Multiplikators in Form eines durchschnittlichen Beschäftigungsgrades sei ausgeschlossen. Zudem sei die Beklagte verpflichtet, bei der Abfindungsberechnung und der Berechnung der Entscheidungsprämie als Beendigungstermin den 30. Sept. 2014 zugrunde zu legen, da die Beklagte zu diesem Zeitpunkt nach § 3 Nr. 1b (2) SP ... erstmals ordentlich hätte kündigen können. Die Regelung in § 3 Nr. 1 b (2) SP Marketing finde, wie sie meint, nach der eindeutigen Formulierung ihres Aufhebungsvertrages keine Anwendung. Eine Feststellungsklage sei

statthaft, da noch keine Leistungsklage möglich sei. Ferner sei es unstatthaft, die Elternzeit im Rahmen der Referenzzeitraumbildung zu berücksichtigen.

Demgegenüber hat die Beklagte die Zulässigkeit der Feststellungsklage bestritten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Endurteil vom 3. Juni 2014 (Bl. 860 ff. d. A.) als unzulässig abgewiesen. Wegen des (un-)streitigen Vortrags der Parteien, der erstinstanzlichen Anträge und der Erwägungen des Erstgerichts wird auf diese Entscheidung Bezug genommen.

Im Wesentlichen führt das Arbeitsgericht aus, die Klage sei unzulässig, da die Klägerin kein rechtliches Interesse an den begehrten Feststellungen habe. Zudem sei eine Leistungsklage möglich. Die Feststellungsklage diene auch nicht der Prozessökonomie. Sie beschränke sich (nur) auf einzelne Tatbestandsmerkmale, weswegen die Zahlung eines festgestellten Anspruches auch nicht sicher sei.

Gegen dieses ihr am 1. Aug. 2014 zugestellte Urteil hat die Klägerin mit Schriftsatz vom 5. Aug. 2014, der am selben Tag per Telefax beim Landesarbeitsgericht eingegangen war, Berufung eingelegt und diese mit Schriftsatz vom 1. Okt. 2014, der am selben Tag eingegangen war, begründet.

Sie verteidigt die Zulässigkeit der erstinstanzlich erhobenen Feststellungsklage. Zudem habe das Arbeitsgericht seine Hinweispflicht verletzt, indem es nicht auf die angenommene Unzulässigkeit hingewiesen habe.

Jedenfalls aber sei, wie sie meint, die nunmehr in zulässiger Weise auf einen Leistungsantrag erweiterte Klage begründet. Die Abfindungsberechnung sei beklagtenseits unzutreffend vorgenommen; korrekt hätte ihr eine Zahlung von € 113.376,74 zugestanden (zur Berechnung vgl. Schriftsatz vom 1. Okt. 2014, Bl. 711 ff. d. A., Seite 22, Bl. 938 d. A.). Zur Berechnung der Grundabfindung nach der SP ... (Teil B Kapitel II § 3 Nr. 1a (2), (4)) sei ein Bruttomonatsverdienst von € 4.329.-, zusammengesetzt aus € 4.085.- Tarifgehalt und € 244.- Stellenzulage sowie 1/12 der Sonderzahlung im Austrittsjahr 2014 – anteilig € 703,90 zu berücksichtigen. Der nach Teil B Kapitel II § 3 Nr. 1 a (2) (c) zu bildende 96-monatige Referenzzeitraum sei ab 30. Sept. 2014 rückzurechnen, da eine Kündigung ihrer Person erst zu diesem Zeitpunkt möglich gewesen wäre (Teil B Kapitel II Nr. 3 SP

...). Im Referenzzeitraum sei ein 100%-iger Beschäftigungsgrad zugrunde zu legen. Die von ihr genommene Elternzeit sei unabhängig davon, ob sie teilschichtig gearbeitet habe oder nicht gearbeitet habe, als volle Beschäftigung zu werten, da sie vor Beginn der Elternzeit vollschichtig gearbeitet habe. Unter Berücksichtigung von Betriebszugehörigkeit und Lebensalter errechne sich so eine Grundabfindung von € 75.745,14. Wegen des zu berücksichtigenden Kindes seien € 2.500.- hinzuzurechnen. Infolge vorzeitiger Vertragsbeendigung kämen nach Teil B Kapitel II § 3 Nr. 3 (2), (3) SP ... 2/3 des Bruttomonatsverdienstes der auf den Zeitraum zwischen tatsächlicher Vertragsbeendigung (31. März 2014) und regulärer Beendigung (30. Sept. 2014) entfallenden Vergütung, also € 17.316.- hinzu. Ferner habe sie Anspruch auf eine Entscheidungsprämie nach dem EPP und der als Anlage 2 vereinbarten KBV über eine Entscheidungsprämie (Nr. III 2), die in ihrem Fall € 17.815,59 betrage; ihre Teilzeittätigkeit während der Elternzeit sei dabei nicht zu berücksichtigen. Ferner sei nach der KBV Entscheidungsprämie 2013 (Nr. III 2 (3)) 2/3 der Differenz zwischen den Betrag der tariflichen und betrieblichen Sonderzahlungen bei Beendigung zum eigentlichen Beendigungstermin zu berücksichtigen.

Die Argumentation der Beklagten zur Elternzeit gehe fehl, wie sie meint, Denn es stehe hier nicht die Gleichbehandlung zwischen Teilzeit- und Vollzeitkräften in Rede, sondern die Gleichbehandlung vom Arbeitnehmern in Elternzeit, die ihre Arbeitszeit auf Null reduzierten und solchen, die während der Elternzeit teilschichtig arbeiteten. Die Regelung der Beklagten bedeutete, Arbeitnehmer dürften während der Elternzeit nicht arbeiten, um keine Nachteile zu erleiden. In dieser Ansicht bestätige sie, wie sie meint, das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 5. 5. 2015 – 1 AZR 435/13 [richtig wohl: 1 AZR 826/13].

Die Geltendmachung des Differenzanspruches sei nicht tariflich verfallen. Einer wörtlichen Zahlungsaufforderung habe es nicht bedurft. Jedenfalls sei die Ausschlussfrist durch die Erhebung der Feststellungsklage gewahrt.

Sie b e a n t r a g t, statt der bisherigen Anträge 1) bis 3):

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin € 58.493,49 zzgl. Zinsen in Höhe von fünf (5) Prozentpunkten p.a. über dem jeweils gültigen Basiszinssatz seit dem 01.04.2014 zu bezahlen.

Die Beklagte **b e a n t r a g t,**

die Berufung gegen das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 3. Juni 2014 zurückzuweisen.

Die ursprüngliche Feststellungsklage war nach ihrer Ansicht zu Recht vom Arbeitsgericht als unzulässig angesehen worden. Jedenfalls ab dem 31. März 2014 hätte die Klägerin die Feststellungsanträge in Leistungsanträge umwandeln müssen.

In der nunmehrigen Klageänderung im Berufungsverfahren liege eine unzulässige Klageänderung, in die sie nicht einwillinge. Die neuen Anträge stützten sich auch auf neue Tatsachen, die das Berufungsgericht nicht zugrunde zu legen habe. Die ursprünglichen Feststellungsanträge seien zu Recht als unzulässig angesehen worden, wie sie meint.

Sie habe (mehr als) die im Aufhebungsvertrag angeführte Abfindungssumme und die Entscheidungsprämie entrichtet. Auf Grund einer Anpassung des Gehaltstarifvertrages zum August 2013 hätten sich die Zahlen zugunsten der Klägerin erhöht. Mangels vorzeitiger Vertragsbeendigung vor dem vereinbarten Endtermin des Arbeitsverhältnisses sei keine Kapitalisierung einer Restlaufzeit hinzuzurechnen.

Die Klägerin habe keinen weitergehenden Anspruch aus dem Aufhebungsvertrag, der weder eine Anspruchsgrundlage für eine Abfindung noch für die Entscheidungsprämie darstelle; er verweise lediglich deklaratorisch auf die geltenden Kollektivregelungen. Insofern ergäben sich aus der SP ... und dem EPP keine Ansprüche der Klägerin. Maßgeblich sei vielmehr der SP Marketing. Erstere Kollektivregelungen stellten Interimsregelungen dar. Das EPP erlaube Aufhebungs- und Vorruhestandsverträge vor Abschluss des Interessenausgleichsverfahrens zum jeweiligen Projekt; ohne diese hätte sie ggf. einen Unterlassungsanspruch des Gesamt- oder Konzernbetriebsrats befürchten müssen. Dies gelte für die Mitarbeiter der ... lediglich deklaratorisch. Diese Interimsregelungen seien entsprechend der Nachbesserungsklausel in Nr. 1 Absatz (5) EPP durch den EPP Marketing abgelöst worden, der auch für die Klägerin in sachlicher und persönlicher Hinsicht gelte. Im Aufhebungsvertrag der Parteien sei auch keine abweichende Regelung getroffen worden.

Hinsichtlich der Entscheidungsprämie sei die Regelung einer 96-monatigen Referenzzeit nach der Protokollnotiz zum EPP (Nr. III (2) KBV Entscheidungsprämie 2013) zu berücksichtigen.

sichtigen; diese stelle, wie sie meint, eine verbindliche Regelung dar; zumindest sei sie als Auslegungshilfe heranzuziehen.

Die Abfindung sei zum 31. März 2014 nach dem SP Marketing zu berechnen. Maßgeblich sei der Zeitpunkt, zu dem das Arbeitsverhältnis enden solle (§ 10 Nr. 1 a Absatz (1) SP Marketing). Die Regelung in § 10 Nr. 3 SP Marketing enthalte keine Regelung zur Berechnung der Abfindung; sie habe bloße Appellwirkung. Jedenfalls aber beziehe sich diese auf den nächstmöglichen Kündigungstermin, der eingehalten sei. Dies könne auch angesichts des der Klägerin zugestandenen besonderen Kündigungsschutzes nicht anders verstanden werden, da Mitarbeiter mit tariflichem Kündigungsschutz ansonsten nie kündbar wären. Im Übrigen stelle der SP Marketing klar, Arbeitnehmer mit besonderem Kündigungsschutz seien so zu behandeln, als ob sie ordentlich gekündigt werden könnten.

Die Klägerin habe wegen ihrer Elternzeit keinen Anspruch auf eine Privilegierung. Hierbei seien drei Gruppen zu unterscheiden, nämlich Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis während der Elternzeit ruhe, Mitarbeiter, die während der Elternzeit teilschichtig arbeiteten und Mitarbeiter, die zum maßgeblichen Beurteilungszeitpunkt/-raum (ohne Elternzeit) teilschichtig gearbeitet hätten. Bei letzteren berechne sich die Abfindung auf Basis der Teilzeitvergütung. Die Gruppe der während der Elternzeit teilschichtig arbeitenden Mitarbeiter werde zu Recht wie normale Teilzeitkräfte behandelt. Auf den Grund der Teilzeitarbeit komme es, wie das BAG im Urteil vom 22. 9. 2009 – 1 AZR 316/08 geäußert habe, nicht an. Alles andere stelle eine Privilegierung gegenüber den anderen Teilzeitkräften dar. Sie sehe sich darin durch die Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts im Urteil vom 5. 5. 2015 – 1 AZR 435/13 [richtig wohl 1 AZR 826/13] bestätigt. Das Gericht halte die auch von ihr getroffene Differenzierung jedenfalls bei Eingreifen eines Stichtags, der vorliegend im 96-monatigen Referenzzeitraum zu sehen sei, für statthaft.

Jedenfalls aber sei ein etwaiger Differenzanspruch nach der tariflichen Verfallfrist, die auch Sozialplanansprüche erfasse, nicht mehr geltend zu machen; diese sei am 30. Sept. 2014 abgelaufen und bis dahin habe die Klägerin ihren Differenzanspruch nicht geltend gemacht.

Wegen des Sachvortrages der Parteien im Einzelnen wird auf die Schriftsätze der Klägerin vom 26. Aug. 2013 (Bl. 26 ff. d. A.), vom 31. Jan. 2014 (Bl. 720 ff. d. A.), vom 14. Mai 2014 (Bl. 833 ff. d. A.), vom 5. Aug. 2014 (Bl. 878 ff. d. A.), vom 1. Okt. 2014 (Bl. 917 ff. d. A.), vom 1. Dez. 2014 (Bl. 1065 ff. d. A.), vom 11. Dez. 2014 (Bl. 1107 ff. d. A.), vom 18. Feb. 2015 (Bl. 1135 ff. d. A.), vom 3. März 2015 (Bl. 1182 ff. d. A.), vom 11. März 2015 (Bl. 1201 ff. d. A.), vom 11. März 2015 (Bl. 1214 ff. d. A.), vom 25. März 2015 (Bl. 1240 ff. d. A.), vom 26. März 2015 (Bl. 1248 d. A.), vom 27. Apr. 2015 (Bl. 1257 ff. d. A.), vom 18. Mai 2015 (Bl. 1269 ff. d. A.) und vom 1. Okt. 2015 (Bl. 1336 ff. d. A.), der Beklagten vom 29. Nov. 2013 (Bl. 207 ff. d. A.), vom 31. März 2014 (Bl. 796 ff. d. A.), vom 6. Nov. 2014 (Bl. 1003 ff. d. A.), vom 10. Dez. 2014 (Bl. 1097 d. A.) und vom 19. Feb. 2015 (Bl. 1154 ff. d. A.), vom 19. März 2015 (Bl. 1222 ff. d. A.), 21. Mai 2015 (Bl. 1284 ff. d. A.), vom 3. Sept. 2015 (Bl. 1301 ff. d. A.) und vom 2. Okt. 2015 (Bl. 1357 ff. d. A.) sowie auf die Sitzungsprotokolle vom 27. Mai 2014 (Bl. 855 f. d. A.), vom 9. Dez. 2014 (Bl. 1091 ff. d. A.), vom 24. März 2015 (Bl. 1231 f. d. A.) und vom 13. Okt. 2015 (Bl. 1366 ff. d. A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die statthafte Berufung bleibt in der Sache ohne Erfolg.

I. Die Berufung ist zulässig.

1. Sie ist nach § 64 Abs. 2 ArbGG statthaft sowie frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden (§ 66 Abs. 1, § 64 Abs. 6 ArbGG, § 519, § 520 ZPO).

2. Die Klageänderung in der Berufungsinstanz ist jedenfalls nach § 533 Nr. 2 ZPO sachdienlich und damit statthaft. Es kann hier letztlich offen bleiben, ob – wie die Klägerin meint – ein Fall des § 264 Nr. 2 ZPO vorliegt, weswegen keine Klageänderung anzunehmen wäre. Bedenken dagegen bestehen, da die nunmehrige Leistungsklage an sich keine Erweiterung der ursprünglichen Feststellungsanträge in der Hauptsache darstellt; insoweit liegen nicht nur eine andere Klageart, sondern auch vollständig neue Anträge vor.

Jedenfalls aber ist die erfolgte Änderung sachdienlich, da so der Streit zwischen den Parteien ohne erneute Klageerhebung einer endgültigen Klärung zugeführt werden kann. Zudem kann die Entscheidung auf Tatsachen, welche nach § 529 ZPO zu berücksichtigen wären, gestützt werden. Die ursprünglichen Streitpunkte der Parteien, die Anwendbarkeit des SP Marketing oder der SP ..., die Berücksichtigung des regulären Ausscheidens der Klägerin zum 31. Okt. 2014 und die Berücksichtigung von Nr. III. 2 KBV Entscheidungsprämie 2013 (96-Monats-Zeitraum bei der Berechnung der Entscheidungsprämie) wie auch die Frage der Beurteilung der Teilzeitarbeit während der Elternzeit sind auch hier Gegenstand des Streits.

3. Die Klageanträge der Klägerin sind als Berufungsanträge gegen das angegriffene Ersturteil auszulegen. Zwar stellt sie in der Berufungsinstanz einen bloßen neuen Klageantrag, ohne die Aufhebung/Abänderung des Ersturteiles zu beantragen. Allerdings ist dem Berufungsschriftsatz und auch der Berufungsbegründung mit hinreichender Deutlichkeit zu entnehmen, dass sie die Abänderung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung begehrt.

II. In der Sache bleibt die Berufung jedoch ohne Erfolg.

Es kann letztlich dahinstehen, ob das Arbeitsgericht die Feststellungsklage zu Recht als unzulässig angesehen hatte. Offen bleiben kann ferner, ob das Erstgericht zurechenbar einen Hinweis nach § 139 ZPO unterlassen hatte, dass es die Feststellungsanträge als unzulässig ansah. Eine von der Klägerin angeregte Zurückverweisung kann jedenfalls nach § 68 ArbGG nicht erfolgen, da allenfalls ein Verfahrensmangel bei der ersten Instanz vorgelegen hatte.

Jedenfalls ist der nunmehr geltend gemachte Leistungsantrag der Klägerin zulässig. In der Sache bleibt aber auch dieser ohne Erfolg, weswegen ihre Berufung zurückzuweisen ist.

1. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Zahlung einer Abfindungsdifferenz. Die Beklagte hat die Abfindungssumme im Ergebnis zutreffend berechnet. Dabei kann zunächst offen bleiben, ob die Berechnung nach dem SP ... oder nach dem SP Marketing zu erfolgen hatte. Von § 10 Nr. 3 Satz 2 SP Marketing abgesehen, sind die beiden Sozialpläne hinsichtlich der Abfindungsberechnung inhaltlich identisch. Die Klägerin hatte aber auch

nach dem SP ... mit der Beklagten trotz ihrer Elternzeit wirksam eine Aufhebung zum 31. März 2014 vereinbart. Ob sich ein eventueller Anspruch aus dem Aufhebungsvertrag selbst i.V.m. dem EPP und dem geltenden Sozialplan ergibt, oder der Aufhebungsvertrag nur auf diese kollektiven Regelungen, die ihrerseits erst den Anspruch enthalten, deklaratorisch verweist, ist für die Entscheidung nicht relevant und kann dahinstehen. Der Abfindungsanspruch ist seitens der Beklagten auch zutreffend berechnet. Diese durfte insbesondere die Teilzeittätigkeit der Klägerin während der Elternzeitphasen innerhalb des 96-monatigen Referenzzeitraumes als solche bewerten und bei der Abfindungsbemessung berücksichtigen.

a. Offen kann bleiben, ob der SP Marketing oder der SP ... zur Anwendung gelangt, wiewohl mehr für die Anwendung des letzteren Sozialplanes spricht.

aa. Zwar ist im Aufhebungsvertrag der Parteien in Nr. 3 im Zusammenhang mit der Abfindungsberechnung „nach Maßgabe und in Erfüllung der Regelungen des Eckpunkte-papiers vom Februar 2013 sowie des jeweils geltenden Sozialplans“ die Rede. Diese Formulierung bedarf einer Auslegung nach § 133, § 157 BGB, da der Begriff im Aufhebungsvertrag nicht einheitlich verwandt wird. In Nr. 3.6 des Aufhebungsvertrages ist bereits nicht mehr vom „jeweils“ geltenden Sozialplan, sondern nur vom „geltenden Sozialplan“ die Rede. Könnte die erstere Formulierung (Nr. 3.1 des Aufhebungsvertrages) auch auf die gewollte Einbeziehung des später abgeschlossenen SP Marketing hindeuten (in Betreff von Tarifverträgen wird eine solche Formulierung als Gleichstellungsabrede angesehen; vgl. BAG v. 14. 12. 2005 – 4 AZR 356/04, NZA 2006, 507, unter Rz. 13), ist Nr. 3.6 eher dahingehend zu verstehen, es solle der geltende, also wohl der bei Abschluss des Aufhebungsvertrages geltende, Sozialplan (SP ...) zur Anwendung kommen.

bb. Die Regelungen des EPP sprechen mehr für die Geltung des SP ... Dieses formuliert zudem ein Sofortprogramm für den Abschluss von Aufhebungsverträgen mit Abfindung und von Vorruhestandsverträgen (Nr. 1 (1) EPP). In Nr. 1 (3) EPP ist ausdrücklich festgelegt, die Mitarbeiter erhielten durch einen im Rahmen dieses Sofortprogramms abgeschlossenen Aufhebungsvertrag eine Abfindung nach Maßgabe des SP ... sowie über einen Rahmensozialplan. Dass ein später vereinbarter und an sich zutreffender Sozialplan daneben oder ersatzweise zur Anwendung gelangen sollte, ist daraus nicht ersicht-

lich; insbesondere folgt solches – entgegen der Ansicht der Beklagten – nicht aus der Nachbesserungsklausel der Nr. 1 (5) EPP: Diese Formulierung lautet:

„Sollten sich aus den Regelungen zur Berechnung der Abfindung bzw. zum Vorruhestand gem. einem Sozialplan, der für den jeweiligen Mitarbeiter anwendbar gewesen wäre, günstigere Bedingungen ergeben, finden für den jeweiligen Mitarbeiter rückwirkend die günstigeren Bedingungen (unter Anrechnung der bisher erhaltenen gleichartigen Leistungen aus dem Sofortprogramm) Anwendung („Nachbesserung“).“

Daraus kann zunächst entnommen werden, dass der ursprünglich für das Sofortprogramm eingreifende, da vereinbarte Sozialplan (SP ...) grundsätzlich anwendbar bleiben soll. Allein dann, wenn ein anwendbarer Sozialplan, wohl auch ein erst später abgeschlossener, für den Mitarbeiter günstigere Bedingungen enthält, solle diese für den betreffenden Mitarbeiter rückwirkend zur Anwendung gelangen. Der für die Klägerin persönlich und sachlich anwendbare SP Marketing enthält aber keine günstigeren, sondern allenfalls gleich gute Bedingungen. Eine automatische Berücksichtigung dieses später vereinbarten Sozialplanes nach Nr. 1 (5) EPP ist darin nicht geregelt.

cc. Letztlich kann aber eine abschließende Entscheidung/Auslegung in den vorstehend aufgezeigten Fragen (oben II 1 b aa, bb) offen bleiben. Denn die beiden Sozialpläne (SP ... und SP Marketing) unterscheiden sich hinsichtlich der Abfindungsregelung in § 3 SP ... bzw. § 10 SP Marketing allein in dessen jeweiliger Nr. 3 (2)). Dort heißt es im SP ...

„Bei einer einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt diese grundsätzlich mit Wirkung zum arbeitgeberseitig nächstmöglichen Kündigungstermin („Beendigungstermin“).“

Im SP Marketing ist vorstehender Formulierung zusätzlich der Satz

„Die Parteien stellen klar, dass Mitarbeiter mit besonderem Kündigungsschutz insoweit behandelt werden, als ob sie ordentlich kündbar wären.“

angefügt. Hieraus ergibt sich allerdings für die Klägerin kein Unterschied dahingehend, dass sie unter Berücksichtigung der für sie geltenden tariflichen Kündigungsfrist erst zum 30. Sept. 2014 kündbar gewesen wäre, für die Referenzvergütung betreffend die Abfin-

dungsberechnung und für die Kapitalisierung der Zeit zwischen ihrer vorzeitiger Vertragsbeendigung und dem nächstmöglichen Beendigungstermin (dazu nachfolgend e).

b. Die Parteien haben wirksam den 31. März 2014 als Ende des Arbeitsverhältnisses vorgesehen. Darin liegt kein ohne die Zustimmung der zuständigen Arbeitnehmervertretung unwirksamer Verzicht der Klägerin auf Rechte aus einer Betriebsvereinbarung. Die Klägerin hatte nach der Formulierung auch des SP ... zustimmungsfrei auf die Berücksichtigung ihres besonderen Kündigungsschutzes verzichten können und auch verzichtet.

aa. Die Klägerin war infolge der von ihr bis 26. Feb. 2014 genommenen gesetzlichen Elternzeit frühestens zum 30. Sept. 2014 ordentlich durch die Beklagte kündbar (Nr. 3 des Arbeitsvertrages i.V.m. § 23 Abs. 1 Satz 2, § 15 Abs. 2 MTV), da während der Elternzeit ein Kündigungsausspruch grundsätzlich ausscheidet (§ 18 Abs. 1 Satz 1 BEEG).

bb. Eine „klarstellende“ Regelung, vergleichbar § 10 Nr. 3 (2) SP Marketing, Mitarbeiter mit besonderem Kündigungsschutz würden so behandelt, als seien sie ordentlich kündbar, was zu einer möglichen ordentlichen Kündigung der Klägerin zum 31. März 2014, dem vereinbarten Beendigungstermin im Aufhebungsvertrag geführt hätte, ist im SP ... nicht enthalten. Diese, nach der Einlassung der Beklagten aus tatsächlichen Streitigkeiten über das Verständnis von § 3 Nr. 3 (2) SP ... folgende, Klarstellung im SP Marketing kann auch nicht ohne weiteres in den SP ... hineingelesen werden; Nr. 1 (5) EPP erlaubt dies nicht, da es sich insoweit nicht um eine Besserstellung betroffener Arbeitnehmer – hier: der Klägerin – handelt.

cc. Die Frage, ob es sich tatsächlich bei der Ergänzung in § 10 Nr. 3 (2) SP Marketing um eine in § 3 Nr. 3 (2) SP ... an sich schon enthaltene Klarstellung oder um eine neue Regelung handelt, kann aber ebenso dahinstehen, wie die Frage, ob es sich dabei um eine Abfindungsregelung handelt. Jedenfalls war es der Klägerin auch ohne Zustimmung der zuständigen Arbeitnehmervertretung wirksam möglich, abweichend von § 3 Nr. 3 (2) SP ... ein Vertragsende vor dem 30. Sept. 2014 zu vereinbaren. Denn der „arbeitgeberseitig nächstmögliche Kündigungstermin“ soll eben nur „grundsätzlich“ als Beendigungstermin im Aufhebungsvertrag festgelegt werden. Damit handelt es sich bei der Regelung in § 3 Nr. 3 (2) SP ... um keine zwingende Regelung. Vielmehr erlaubt diese in begründeten Fällen, auch in dem Fall, dass Arbeitnehmer eine frühere Beendigung wünschen oder

dieser zustimmen, Ausnahmen, wie die Auslegung der Betriebsvereinbarung (SP ...) ergibt.

(1) § 3 Nr. 3 (2) SP ... hält fest, dass eine einvernehmliche Beendigung im Aufhebungsvertrag erst zu dem nächstmöglichen Kündigungstermin für die Klägerin erfolgt. Trotz dieser an sich klaren und eindeutigen Regelung, die bei der Klägerin eine Beendigung erst zum 30. Sept. 2014 zugelassen hätte, lässt die Formulierung „grundsätzlich“ gerade auch Ausnahmen zu, ohne dass diese genauer umschrieben wären. Von daher bedarf diese Klausel im Sozialplan der Auslegung.

(2) Eine Betriebsvereinbarung ist wegen ihres normativen Charakters (§ 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG), wie auch ein Tarifvertrag, wie ein Gesetz auszulegen (BAG v. 27. 7. 2010 – 1 AZR 874/08, NZA 2010, 1369, unter Rz. 31; *Fitting*, BetrVG, 27. Aufl., § 77 Rz. 15 ff.). Auszugehen ist vom Wortlaut der Bestimmungen sowie dem dadurch vermittelten Wortsinne. Bei unbestimmtem Wortsinn ist der wirkliche Wille der Betriebsparteien und der von ihnen erstrebte Zweck zu berücksichtigen soweit diese im Text der Betriebsvereinbarung Niederschlag gefunden haben. Ferner sind der Gesamtzusammenhang und die Systematik der Regelungen zu beachten, wobei im Zweifel derjenigen Auslegung der Vorzug gebührt, welche zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Bestimmung führt (BAG v. 5. 5. 2015 – 1 AZR 826/13, juris unter Rz. 18; BAG v. 15.- 10. 2013 – 1 AZR 544/12, juris, unter Rz. 12; BAG v. 27. 7. 2010, a.a.O., BAG v. 11. 12. 2007 – 1 AZR 953/06, EzA BetrVG 2001 § 77 Nr. 22, unter Rz. 20).

(3) Mit dem Wort „grundsätzlich“ haben die Parteien des Sozialplanes zu erkennen gegeben, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zwingend und unverbrüchlich zu dem Termin erfolgen muss, zu dem die Arbeitgeberin den betreffenden Mitarbeiter auch ordentlich kündigen könnte.

(a) In welchen Fällen aber Ausnahmen davon möglich sein sollen erschließt sich aus Wortlaut oder Wortsinn nicht. Allerdings ist der Begrifflichkeit zumindest zu entnehmen, dass die Vereinbarung des Vertragsendes auf das arbeitgeberseits regelmäßig einzuhaltende Ende nach Wahrung der ordentlichen Kündigungsfrist nicht unverbrüchlich festge-

geschrieben werden muss; im juristischen Verständnis bedeutet „grundsätzlich“, dass die getroffene Vereinbarung regelmäßig gilt, es aber auch Ausnahmen gibt.

(b) Stellt man aber auf den Zweck der Regelung ab, so soll damit vermieden werden, dass Arbeitnehmer Nachteile dadurch erleiden (können), dass zwischen Abschluss des Aufhebungsvertrages und Ende des Arbeitsverhältnisses die ordentliche Kündigungsfrist nicht eingehalten worden war. Konsequenzen können sich ergeben, dass anschließend arbeitslose Beschäftigte seitens der Arbeitsagentur wegen vorzeitig durch sie selbst veranlasster Arbeitsplatzaufgabe ggf. eine Sperrzeit verhängt wird (§ 144 SGB III) und/oder wegen der Überprüfung auch der Abwicklungsvereinbarung durch die Sozialverwaltung (BSG v. 18. 12. 2003 – B 11 AL 35/03, NZA 2004, 661, 663), die bezahlte Abfindung zumindest teilweise als Vergütung für die nicht eingehaltene Dauer der Kündigungsfrist angerechnet wird.

Die Vereinbarung stellt aber auch eine Schutznorm zugunsten der Arbeitnehmer dar. Diese können sich auf diese Vereinbarung berufen und ihre Vertragsbeendigung zu dem Zeitpunkt verlangen, da der Arbeitgeber ordentlich kündigen könnte. Die Arbeitgeberseite kann damit in den Verhandlungen keinen oder nur weniger Druck in Richtung einer früheren Vertragsbeendigung ausüben.

(c) Eines solchen Schutzes bedürfen aber diejenigen Arbeitnehmer nicht, welche im Anschluss nicht arbeitslos werden, sei es dass sie nahtlos in Ruhestand treten (können), sei es, dass sie vor Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist bereits in ein anderes Arbeitsverhältnis übertreten. Diese nehmen die Arbeitslosenverwaltung bzw. deren Leistungen nicht in Anspruch. Dahingehende Nachteile sind für diese Personen nicht zu befürchten. Entsprechend ist der Begriff „grundsätzlich“ so zu verstehen, dass Arbeitnehmer, welche des von der Norm erstrebten Schutzes nicht bedürfen, auch eine frühere Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Aufhebungsvertrag akzeptieren können.

(d) Nachteile auch für diesen Personenkreis können zwar hinsichtlich der Entscheidungsprämie (dazu nachfolgend 2.) entstehen, da sich hier die Frage nach der vorzeitigen Beendigung in Bezug auf das vertraglich vereinbarte Vertragsende oder das nach § 3 Nr. 3 (2) SP ... erneut stellt. Allerdings ist die Entscheidungsprämie nicht im Sozialplan, son-

dem im EPP sowie der KBV Entscheidungsprämie 2013 geregelt, sodass die Vorschriften des SP ... insoweit keine Schutzfunktion entfalten.

(3) Die Klägerin hatte das Vertragsende mit dem 31. März 2014 wirksam vereinbaren können. Sie war bereits vor Abschluss des Aufhebungsvertrages anwaltlich vertreten. Ihr war, wie auch die als Anlage K 17 (Bl. 1087 ff. d. A.) belegt, die hier zugrunde liegende Problematik bekannt. Schon in diesem anwaltlichen Schreiben verwies sie auf Bedenken gegen eine auszusprechende betriebsbedingte Kündigung angesichts ihrer Sozialdaten und ihrer Elternzeit. Sie erklärte sich aber bereit, einen Aufhebungsvertrag zum 31. März 2014, nicht wie besprochen zum 31. Jan. 2014, abzuschließen (Bl. 1087 R d. A.).

Angesichts dieser Umstände ist davon auszugehen, dass sie letztlich bewusst und gewollt, etwa weil sie eine neue Arbeitsstelle zu einem früheren Zeitpunkt in Aussicht hatte, die Aufhebung zum 31. März 2014 unterzeichnet hatte. Es ist also zumindest von einem entsprechenden Einverständnis beider Vertragsparteien im Zuge gleichberechtigter Verhandlungen auch seitens der anwaltlich vertretenen Klägerin auszugehen, welche die grundsätzliche Festlegung des Vertragsendes auf das Ende der arbeitgeberseits einzuhaltende ordentliche Kündigungsfrist nicht erforderlich machte.

c. Nach dem Vorstehenden hatte die Beklagte zu Recht auf den 31. März 2014 als Vertragsende abstellen und von diesem Endtermin ausgehend die durchschnittliche Vergütung in den letzten 96 Monaten des Beschäftigungsverhältnisses der Klägerin errechnen können. Die rechnerische Richtigkeit der erfolgten Berechnung, ausgehend von diesem Zeitpunkt, ist von der Klägerin nicht bestritten.

d. Eine andere Berechnung ist auch nicht dadurch veranlasst, dass sich die Klägerin über längere Zeiten im Referenzzeitraum in Elternzeit befunden und überwiegend teilschichtig während der Elternzeit gearbeitet hatte. Die Beklagte war hier berechtigt, die Teilzeitarbeit während der Elternzeit wie „übliche“ Teilzeitarbeit während des referenzzeitraumes zu berücksichtigen (vgl. auch BAG v. 22. 9. 2009 – 1 AZR 316/08, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 204 Rz. 23 ff.; BAG v. 5. 5. 2015 – 1 AZR 826/13, juris). § 3 Nr. 1 a (2) (c) SP ... führt in der konkreten Ausgestaltung zu keiner Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten in Elternzeit.

aa. Auf Grund der Sozialplanregelung bleiben Elternzeiten bei der Berechnung der Sozialplanabfindung nicht per se unberücksichtigt. Lediglich die Höhe der Abfindung der Beschäftigten, die während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten, kann tangiert sein, da sie sich nach deren zuletzt erzielttem Arbeitsentgelt unter Berücksichtigung der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung innerhalb der letzten 96 Monate des Arbeitsverhältnisses richtet. Darin liegt aber kein Verstoß gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 BetrVG (BAG v. 5. 5. 2015, a.a.O., Rz. 11). Denn Grund und Anlass einer Teilzeitbeschäftigung sind nicht von Bedeutung und müssen es aus Rechtsgründen auch nicht sein (BAG v. 22. 9. 2009 – 1 AZR 316/08, AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 204 Rz. 20).

bb. Dies bedeutet allerdings nicht zwingend, dass im Einzelfall dennoch eine unzulässige Diskriminierung der Teilzeitbeschäftigten in Elternzeit gegeben sein kann, was hier allerdings zu verneinen ist. Dies folgt aus der Auslegung des zugrundeliegenden Sozialplanes.

(1) Sozialplane sind auf Grund ihrer normativen Wirkung wie Gesetze auszulegen (vgl. dazu oben II 1 b cc (2)).

(2) Nach § 3 Nr. 1 a (2) (c) SP ... ist der letzte Bruttomonatsverdienst unter Berücksichtigung des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades innerhalb der letzten 96 Beschäftigungsmonate maßgebend. Nach Satz 3 dieser Regelung werden Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis geruht hat, nicht mitgerechnet, sondern verlängern den Referenzzeitraum entsprechend. Letzterer Ausdruck „Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht“ umfasst (auch) den typischen Fall der Inanspruchnahme von Elternzeit, wie auch einer Pflegezeit. Durch diese werden aufgrund des dem Arbeitnehmer eingeräumten Gestaltungsrechts unmittelbar die Hauptpflichten des Arbeitsverhältnisses zum Ruhen gebracht (BAG v. 5. 5. 2015, a.a.O., unter Rz. 22 m.w.N.).

(3) In der vorstehend bezeichneten Sozialplanregelung haben die Betriebspartner die Zeiten nicht ausgenommen, in denen Beschäftigte während der Elternzeit aufgrund etwa § 15 Abs. 5 – 7 BEEG eine Verringerung der Arbeitszeit vereinbart oder beansprucht haben. Dies bewirkt eine Differenzierung zwischen Arbeitnehmern, die in der beanspruchten Elternzeit nicht erwerbstätig gewesen sind, und solchen, die in Elternteilzeit bei der Be-

klagen gearbeitet haben. Diese Differenzierung ist allerdings nach Ansicht der Kammer gerechtfertigt und stellt keine unzulässige Diskriminierung dar. Denn diejenigen Beschäftigten, welche während der Elternzeit teilschichtig gearbeitet haben, erleiden dadurch geringere durch den Sozialplan auszugleichende Nachteile, als diejenigen, die keine Arbeitsleistung erbracht haben, da sie ihre beruflichen Fertigkeiten und Kenntnisse (besser) erhalten.

Dagegen kann nicht angeführt werden, der Erhalt der Fertigkeiten und Kenntnisse habe dann keine oder kaum mehr Bedeutung, wenn die Elternzeit und die während ihr erbrachte Teilzeittätigkeit weit zurückliegen. Denn der hier zugrundeliegende Sozialplan enthält in § 3 Nr. 1 a (2) (c) gerade eine auch vom Bundearbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 5. 5. 2015 (a.a.O., unter Rz. 23) geforderte Stichtagsregelung, wenn auf einen Referenzzeitraum von 96 Monaten abgestellt wird. Erfasst werden also nur (relativ) zeitnahe Elternzeiten, ungeachtet dessen, dass sie Klägerin bis kurz vor die vereinbarte Beendigung des Arbeitsverhältnisses sich in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis während der Elternzeit befunden hatte.

Vorstehendes Verständnis ist nicht wegen eines Verstoßes der Sozialplanregelung gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 Abs. 1 BetrVG) oder das – soweit im vorliegenden Fall überhaupt anwendbar – Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 TzBfG ausgeschlossen, da dies zu einem gesetzeswidrigen Ergebnis führte. Zutreffend hebt die Klägerin zwar darauf ab, Arbeitnehmer in Elternzeit, die ihre Arbeitszeit auf Null verringerten, würden anders behandelt, als solche, die teilschichtig während der Elternzeit weiterarbeiteten. Die unterschiedliche Behandlung beider Gruppen ist allerdings sachlich gerechtfertigt. Denn Elternzeit unterliegt einem besonderen Schutz und einer besonderen Förderung (vgl. etwa RL 96/34/EG; RL 2010/18/EU; ferner § 15 BEEG). Entsprechend kann ein Teilzeitverlangen während der Elternzeit nur aus „dringenden betrieblichen Gründen“ verweigert werden (§ 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 4 BEEG), während nach § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG lediglich „betriebliche Gründe“ einem Teilzeitverlangen entgegengesetzt werden können. Die Zulassung der Teilerwerbstätigkeit in der Elternzeit bezweckt ebenso die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Durch einen Anspruch auf Teilerwerbstätigkeit während der Elternzeit soll den Eltern der notwendige und grundgesetzlich geschützte Freiraum zur Betreuung und Erziehung ihres Kindes (Art. 6 Abs. 2 GG) eingeräumt werden, ohne dass sie den Anschluss an den Beruf verlören. Damit dient dieser

Anspruch zugleich der Sicherung der wirtschaftlichen Grundlage der Familie (BAG v. 5. 5. 2015, a.a.O., unter Rz. 25; BAG v. 19. 2. 2013 – 9 AZR 461/11, NZA 20123, 907, unter Rz. 22). Nach diesseits geteilter Ansicht des Bundesarbeitsgerichts (Urt. v. 5. 5. 2015, a.a.O., unter Rz. 25) verbieten diese besonderen Schutz- und Fördervorschriften eine Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten und Elternteilzeitbeschäftigten bei der Bemessung der Höhe der Sozialplanabfindung nicht, gebieten sie aber ebenso wenig.

e. Eine weitere Sprinterprämie i.S. der Kapitalisierung der Vergütung für die Zeit zwischen tatsächlichem Ausscheiden der Klägerin und dem tatsächlichen Ausscheidenszeitpunkt war vorliegend nicht veranlasst. Denn die Klägerin war nicht früher als in statthafter Weise vereinbart, aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden.

aa. Nach Nr. 3.2 des Aufhebungsvertrages erhält die Klägerin „im Fall der vorzeitigen Beendigung nach Ziffer 1.3 ... eine sog. Kapitalisierung (Erhöhung des Abfindungsanspruches) der Restlaufzeit nach den Regelungen des jeweils geltenden Sozialplans.“ Nr. 1.3 des Aufhebungsvertrages regelt das Recht der Mitarbeiter, ihr „Arbeitsverhältnis vorzeitig, schriftlich und unter Einhaltung einer Ankündigungsfrist von zwei Wochen zum Monatsende zu beenden (‘Vorzeitiger Beendigungstermin’), wenn dringende betriebliche Erfordernisse nicht entgegenstehen.“

bb. Diese Regelung im Aufhebungsvertrag ist bei dessen Auslegung nach § 133, § 157 BGB dahingehend zu verstehen, dass nur eine vorzeitige Vertragsbeendigung nach Nr. 3.2 i.V.m. Nr. 1.3 des Aufhebungsvertrages vor dem in Nr. 1.1 des Aufhebungsvertrages vereinbarten Ende des Arbeitsverhältnisses zu einer Kapitalisierung der „ersparten Vergütung“ führt. Denn die im Aufhebungsvertrag enthaltenen Vereinbarungen nehmen auf keine Beendigungsregelungen im Sozialplan Bezug. Allein die Berechnung Kapitalisierung, also die Berechnung des Erhöhungsbetrages der Abfindung soll sich nach dem Bestimmungen des „jeweils geltenden Sozialplans“ richten.

Dies folgt insbesondere aus der Wortwahl im Aufhebungsvertrag, wenn sich die Parteien nach Nr. 1.1 „einig“ sind, „dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 31.03.2014 (nachfolgend „Beendigungstermin“) ... enden wird.“ Die Definition in Nr. 1.3 des Aufhebungsvertrages, der von Nr. 3.2 in Bezug genommen ist, bezeichnet einen „Vorzeitigen Beendigungstermin“, mit dem Zusatz im nachfolgenden weiteren Satz

2 der Nr. 1.3: In den nachfolgenden Bestimmungen wird für diesen Fall der Begriff „Beendigungstermin“ durch den Begriff „Vorzeitiger Beendigungstermin“ ersetzt. Dadurch wird hinreichend deutlich, dass mit dem Begriff des Beendigungstermines das vereinbarte Ende des Arbeitsverhältnisses gemeint ist und der „vorzeitige Beendigungstermin“, welcher eine Kapitalisierung der „ersparten“ Vergütung nach sich zieht, auf diesen vereinbarten Beendigungstermin bezogen ist.

Die Klägerin hätte danach vor dem 31. März 2014 aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden müssen, um eine Aufstockung der Abfindungssumme zu erhalten. Sie war aber erst zum 31. März 2014 ausgetreten.

cc. Dem steht nicht entgegen, dass in § 3 Nr. 3 (2) SP ... vorgesehen ist, dass das einvernehmliche Ausscheiden grundsätzlich zu dem Termin festzulegen ist, zu dem der Arbeitgeber ordentlich kündigen könnte, mit der Folge, dass auch ein früher vereinbartes Ende des Arbeitsverhältnisses zu einer Kapitalisierung der hypothetischen Vergütung, die zwischen dem vereinbarten Vertragsende und dem nach § 3 Nr. 3 (2) SP ... festzulegenden Vertragsende zu kapitalisieren wäre. Denn zum einen ist das Vertragsende eben nur „grundsätzlich“ auf den vom Arbeitgeber einzuhaltenden ordentlichen Kündigungstermin zu legen. Die Klägerin hatte hier – wie ausgeführt (oben II 1 b) – davon wirksam abweichen können. Damit ist es den Parteien des Aufhebungsvertrages aber auch unbenommen, eine im Aufhebungsvertrag vereinbarte Zusatzregelung auf den dort vereinbarten Beendigungstermin zu beziehen, ohne dass darin, wie die Klägerin annimmt, ein Verzicht auf ihre Rechte aus dem Sozialplan zu sehen wäre.

2. Ebenso hat die Klägerin keinen Anspruch auf eine höhere Entscheidungsprämie nach Nr. 1 (3) EPP i.V.m. KBV Entscheidungsprämie 2013. Hinsichtlich der Entscheidungsprämie ist ebenso die durchschnittliche Vergütung der Klägerin in den letzten 96 Monaten vor Vertragsbeendigung abzustellen, wobei auch hier die tatsächlich vereinbarte Vertragsbeendigung maßgebend ist.

a. Bei der Höhe der zugrunde zu legenden Vergütung ist auf das EPP sowie Nr. III (2) KBV Entscheidungsprämie 2013 abzustellen. Danach ist der Durchschnittsverdienst der letzten 96 Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zugrunde zu legen.

aa. Unter der im Aufhebungsvertrag in Bezug genommenen Nr. 1 (3) (c) EPP richtet sich „die zusätzliche Gewährung einer Entscheidungsprämie im Rahmen von IZV, HP und Marketing ... nach der Vereinbarung über eine Entscheidungsprämie in **Anlage 2** (Hervorhebung im Original)“. Die KBV Entscheidungsprämie 2013 wiederum regelt in Nr. III 1 (1) eine Prämienzahlung für Arbeitnehmer, die „ein vom Arbeitgeber unterbreitetes schriftliches Angebot auf Abschluss eines Aufhebungsvertrages auf Grund von IZV, HP oder Marketing innerhalb von drei Monaten nach Zugang des Angebots schriftlich“ annehmen. Das Vorliegen dieser Voraussetzungen ist seitens der Klägerin nicht in Abrede gestellt.

bb. Die Höhe der Entscheidungsprämie bestimmt sich bei der Klägerin nach Nr. III 2 (1) (d) KBV Entscheidungsprämie 2013; die war bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis mehr als 20 Jahre beschäftigt. Die Prämie vermindert sich allerdings nach Nr. III 2 (2) KBV Entscheidungsprämie 2013 bei Teilzeitbeschäftigten entsprechend des Verhältnisses der Teilzeit- zur Vollzeitarbeitszeit.

(1) Im Zeitpunkt des Ausscheidens war die Klägerin in Vollzeit beschäftigt, sodass nach dem Wortlaut von Nr. III 12 (2) KBV Entscheidungsprämie 2013 eine Verminderung nicht in Betracht kommt. Allerdings bestimmt die Protokollnotiz zum EPP, dass es auch im Rahmen von Nr. III (2) [richtig wohl: Nr. III 2 (2)] KBV Entscheidungsprämie 2013 für die Berechnung der Entscheidungsprämie auf das Verhältnis von teilschichtiger und voller Arbeitszeit innerhalb der letzten 96 Monate vor dem Ausscheiden der betreffenden Arbeitskraft ankommt.

(2) Entgegen der Ansicht der Klägerin ist diese Protokollnotiz im Rahmen von Nr. III 2 (2) KBV Entscheidungsprämie zu beachten.

(a) Protokollnotizen können sowohl Inhalt eines Tarifvertrages – bzw. hier der Konzernbetriebsvereinbarung Entscheidungsprämie 2013 – als auch bloße Auslegungshilfen sein. Maßgeblich für das eine oder andere Verständnis ist der Wille der Tarifvertragsparteien bzw. hier der Partner der Konzernbetriebsvereinbarung. Insbesondere ist darauf abzustellen, ob diese mit der Protokollnotiz erkennbar eine tarifliche Regelung – hier eine eigenständige Regelung in den Arbeitsvertragsbedingungen – hatten schaffen wollen (vgl. Däubler/*Reim*, TVG, 2. Aufl., § 1 Rz. 15; Schaub/*Treber*, Arbeitsrechts-Handbuch, 14. Aufl., § 200 Rz. 36, jeweils m.w.N.).

(b) Die Regelung in Nr. III 2 (2) KBV Entscheidungsprämie spricht hinreichend deutlich von Teilzeitarbeitskräften, wobei die Regelung nach dem Wortlaut darauf hindeutet, dass bei Ausscheiden der betreffenden Kraft ein Teilzeitarbeitsverhältnis gegeben sein muss. Demnach hätte die Klägerin, die bei ihrem Ausscheiden in einem Vollzeitarbeitsverhältnis gestanden hatte, Anspruch auf die volle und ungeminderte Entscheidungsprämie.

Allerdings darf nicht übersehen werden, dass die Protokollnotiz I, wie das EPP und die KBV Entscheidungsprämie 2013 (Anlage 2 zum EPP) am selben Tag, also am 7. Feb. 2013 abgeschlossen worden waren. Selbst bei Annahme eines eindeutigen Wortlauts in Nr. III 2 (2) KBV Entscheidungsprämie brachten die Vereinbarenden in der gleichzeitig vereinbarten Protokollnotiz etwas Abweichendes zum Ausdruck, das *expressis verbis* auch für Nr. III 2 (2) KBV Entscheidungsprämie Geltung besitzen sollte. Mithin ist die Protokollnotiz I zwar nicht selbstständig neben Nr. III 2 (2) KBV Entscheidungsprämie 2013, jedoch als Auslegungshilfe dieser KBV-Regelung anzusehen. Diese ist nach dieser Auslegungshilfe dahingehend zu lesen, dass es bei Arbeitnehmern, welche in den letzten 96 Monaten vor ihrem Ausscheiden nicht durchgängig in Vollzeit beschäftigt waren, auf das Verhältnis der Teilzeit- zur Vollzeitarbeitszeit ankommt.

Der Referenzzeitraum von 96 Monaten ist nach Ansicht der Kammer nicht zu beanstanden (vgl. oben II 2 a bb (2) (b)); dieser bewegt sich im Rahmen des den Partnern der KBV Entscheidungsprämie zustehenden Beurteilungsermessens.

cc. Nach dem Vorstehenden hatte die Beklagte zu Recht die Teilzeittätigkeit der Klägerin innerhalb der 8 Jahre vor ihrem Ausscheiden kraft des vereinbarten Aufhebungsvertrages berücksichtigt.

b. Hinsichtlich des maßgeblichen Ausscheidenszeitpunkts ist, wie auch im Rahmen der Sozialplanregelung, auf den im Aufhebungsvertrag vereinbarten Ausscheidenszeitpunkt abzustellen. Hier gilt zunächst das oben (II 2 c) Gesagte. Nr. III 2 (3) KBV Entscheidungsprämie 2013 steht dem nicht entgegen. Danach sind im Falle des vorzeitigen Ausscheidens 2/3 des Differenzbetrags der tariflichen/vertraglichen Sonderzahlung, die bei Ausscheiden zum nächstmöglichen Zeitpunkt angefallen wäre, zu bezahlen. Diese Regelung betrifft (ersichtlich) jedoch allein die Bezahlung einer weiteren „Sprinterprämie“, tan-

giert aber nicht die Frage, von welchem Zeitpunkt ab der 96-Monatszeitraum zurückgerechnet werden muss.

Damit ist von der Richtigkeit der Berechnung der Beklagten auszugehen; konkrete Angriffe gegen deren mathematische Richtigkeit bringt die Klägerin nicht vor.

3. Allerdings war der im Ersturteil in unzutreffender Weise festgesetzte Streitwert zu korrigieren. Dieser war auch für das erstinstanzliche Verfahren – wie geschehen – festzusetzen.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

IV. Die Revision war nach § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Klägerin Revision einlegen.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:

- 33 -

Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz 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.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de/>.

Dr. Künzl

Ewinger

Hegenberger