

6 Sa 618/12
26 Ca 6741/11
(ArbG München)

Verkündet am: 08.10.2013

Kreßler
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigter:

Rechtsanwalt B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

Firma C.

C-Straße, C-Stadt

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.
D-Straße, D-Stadt

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 8. Oktober 2013 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Künzl und die ehrenamtlichen Richter Bunge und Hartl

für Recht erkannt:

- I. **Auf die Berufung wird das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 12. Juni 2012 – 26 Ca 6741/11 teilweise abgeändert.**
- II. **Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger € 4.575,12 nebst Zinsen aus jeweils € 138,64 seit 1. Feb. 2011, 1. März 2011, 1. Apr. 2011, 1. Mai 2011, 1. Juni 2011, 1. Juli 2011, 1. Aug. 2011, 1. Sept. 2011, 1. Okt. 2011, 1. Nov. 2011, 1. Dez. 2011, 1. Jan. 2012, 1. Feb. 2012, 1. März 2012, 1. Apr. 2012, 1. Mai 2012, 1. Juni 2012, 1. Juli 2012, 1. Aug. 2012, 1. Sept. 2012, 1. Okt. 2012, 1. Nov. 2012, 1. Dez. 2012, 1. Jan. 2013, 1. Feb. 2013, 1. März 2013, 1. Apr. 2013, 1. Mai 2013, 1. Juni 2013, 1. Juli 2013, 1. Aug. 2013, 1. Sept. 2013 und 1. Okt. 2013 zu zahlen.**
- III. **Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger ab Oktober 2013 eine monatliche Betriebsrente von € 792,64 zu zahlen.**
- IV. **Von den Kosten des Rechtsstreits tragen der Kläger 12/13, die Beklagte 1/13.**
- V. **Die Revision wird zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten um Betriebsrenten- und Bonusansprüche.

Der Kläger war vom 19. Feb. 1972 bis Anfang 1989 bei der Fa. ... Deutschland Vertriebsgesellschaft mbH, einem Unternehmen des B., bei dem keine Altersversorgungsregelung bestanden hatte, beschäftigt. Zum 1. März 1989 wechselte er auf Grund individualrechtlicher Vereinbarung zur Fa. ... GmbH & Co KG (nachfolgend: Fa. ...), die ebenso dem B.

angehörte. Die nunmehrige Beklagte ist Rechtsnachfolgerin der Fa. ...Mit Schreiben der Fa. ...vom 20. Feb. 1989 (Anlage K 1, Bl. 9f. d. A.) bestätigte diese die Vertragsbedingungen. Dieses lautet auszugsweise:

„... bestätigen wir hiermit, dass sie ab 1. März 1989 als außertariflicher Angestellter unserer Firma angehören, wobei Ihre Betriebszugehörigkeit zur Firma ... Deutschland Vertriebsgesellschaft mbH ..., ab 1. 3. 1981 mit 50 & angerechnet wird. Über eine 100%ige Anrechnung Ihrer Betriebszugehörigkeit zur ... (ab 19. 2. 1973) werden wir Ende 1989 endgültig entscheiden. Unsere Entscheidung wird abhängig sein von Ihren Fähigkeiten, Ihrem Einsatz und Ihrer Bewährung bei der Bewältigung der in diesem Jahr an Sie zur Übertragung kommenden, vielfältigen Aufgaben. Es ist Ihnen bekannt, dass die Anrechnungszeit Ihrer ...-Betriebszugehörigkeit bei der späteren Ermittlung Ihrer Firmenrente von nicht zu unterschätzender Bedeutung ist.

...

Soweit in diesem Anstellungsvertrag keine abweichenden Vereinbarungen getroffen werden, gelten die Bestimmungen des Manteltarifvertrags für die Angestellten der Schmelzkäseindustrie in Bayern [nachfolgend MTV] sowie die für unsere Firma gültigen Betriebs- und Tarifvereinbarungen.

...“

Mit Schreiben vom 17. Okt. 1991 (Anlage K 2, Bl. 11 d. A.) wurde dem Kläger die 100%ige Anrechnung der Betriebszugehörigkeit mitgeteilt; er könne sich daher als seit dem 19. Feb. 1973 dem Unternehmen zugehörig betrachten.

Bei der Fa. ...bestand eine Altersversorgung auf Grundlage der Richtlinien der ...-Hilfe GmbH (vgl. Anlage K 21, Bl. 301 ff., ...-Hilfe Richtlinien 1970; Anlage K 22, ...-Hilfe Richtlinien 1984). Im März 1985 informierte die ...-Hilfe GmbH über eine Neuregelung (Anlage B 2, Bl. 91 d. A.). Die Fa. ...schuf mit der „Pensionsordnung der ... GmbH & Co OHG“ (nachfolgend: Pensionsordnung 1989) rückwirkend zum 1. Jan. 1989 eine eigene Altersversorgungsordnung (Anlage B 1, Bl. 69 ff. d. A.). Gemäß deren Anlage 2 (Bl. 86 ff. d. A.) galten Übergangsbestimmungen „für diejenigen Mitarbeiter, die am 30.06.1984 bereits bei der früheren ... GmbH beschäftigt gewesen sind“. Diese lauten auszugsweise:

„...“

- (1) Für anrechnungsfähige Dienstzeiten im Sinne der §§ 1 und 7 der Richtlinien der ...hilfe GmbH vom 1. Oktober 1970 („Richtlinien 1970“), die vor dem 1. 7. 1984 abgeleistet worden sind, werden vom Unternehmen Versorgungsleistungen gewährt, die nach den Richtlinien 1070 in An-

- 4 -

lehnung an die Bestimmungen zur Ermittlung der Höhe unverfallbarer Versorgungsanwartschaften (...) berechnet werden (Besitzstandsrente).

- (2) Für anrechnungsfähige Dienstzeiten im Sinne des § 3 der Pensionsordnung, die nach dem 30. 6. 1984 zurückgelegt werden, bemessen sich die Versorgungsleistungen nach der Pensionsordnung (Zuwachsrente).
- (3) ...“

Mit Vertrag vom 23. Okt. 2006 (Anlage K 10, Bl. 27 ff. d. A.) vereinbarten die Parteien auf der Grundlage des Haustarifvertrages zur Altersteilzeit vom 31. Jan. 2005 (Anlage K 9, Bl. 21 ff. d. A.) eine Altersteilzeitregelung, der zufolge der Kläger ab 1. Jan. 2007 bis 31. Dez. 2008 in der aktiven und vom 1. Jan. 2009 bis 31. Dez. 2010 in der passiven Phase der Altersteilzeit war. In der aktiven Phase erhielt er Bonuszahlungen in Höhe von € 2.685.- für 2007 und € 1.215.- für 2008, sowie in Höhe von monatlich € 188,21 für die Jahre 2009/210. Hinsichtlich der Vergütung der letzten beiden Jahre wird auf die „Berechnung ATZ-Gehalt ab 01.01.2009“ (Anlage K 11, Bl. 30 d. A.) Bezug genommen. Seit 1. Jan. 2011 befindet sich der Kläger in Ruhestand.

Das zuletzt bezogene Bruttomonatseinkommen des Klägers belief sich auf € 5.309,58 zzgl. Weihnachts- und Urlaubsgeld. Seit 2004 zahlte die Beklagte einen Bonus bei Erreichung unternehmerseits vorgegebener Ziele. In den Jahren 2005 und 2006 erhielt der Kläger € 3.719.- bzw. € 5.315.- an Bonuszahlungen. Während der aktiven Phase der Altersteilzeit waren dem Kläger 2007 € 2.685.- bezahlt und 2008 € 1.143.- abgerechnet worden, die nachträglich auf € 1.217.- erhöht worden waren. In der passiven Altersteilzeitphase erhielt er monatlich € 188,21 an Bonuszahlungen.

Mit seiner am 14. Juni 2011 beim Arbeitsgericht München eingegangenen und der Beklagten am 21. Juni 2011 zugestellten Klage vom 1. Juni 2011 macht der Kläger eine Betriebsrente von monatlich € 1.609.- sowie Bonusdifferenzansprüche für 2009 und 2010 geltend.

Er hat erstinstanzlich die Ansicht vertreten, ihm stehe ab Januar 2011 u.a. auf der Grundlage der „...-Hilfe“ eine betriebliche Rente von monatlich € 1.609.- zu. Ihm seien die Richtlinien bei seiner Einstellung übergeben worden. Die von der Fa. ...geschaffene Pensionsordnung enthalte Übergangsbestimmungen hinsichtlich der vor dem 1. Juli 1984 abgeleiteten Dienstzeiten; deren Anwendungsbereich sei für ihn eröffnet, da er sich als seit 19.

Feb. 1973 beschäftigt betrachten könne. Zudem berücksichtige die Berechnung der Beklagten nur sein Grundgehalt, nicht aber auch die in der Vergangenheit erhaltenen Bonuszahlungen. Schließlich stünden ihm für 2007 und 2008 weitere Bonuszahlungen zu. Aus Ziff. 8 Abs. 2.2 des Haustarifvertrages ergebe sich, dass sich die Boni in der aktiven Zeit der Altersteilzeit nach dem Durchschnitt eines Zeitraumes von 2 Jahren, der 6 Monate vor dem Beginn der aktiven Phase der Altersteilzeit liege, berechneten.

Er hat **b e a n t r a g t**:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger ab Januar 2011 Betriebsrente in Höhe von € 1.609,00 monatlich nebst Jahreszinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten aus dem jeweiligen Monatsbetrag ab dem Ersten des Folgemonats, erstmals ab dem 01.02.2011 zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere Bonuszahlungen für 2007 und 2008 in Höhe von € 5.132,00 brutto nebst Jahreszinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten daraus über dem Basiszinssatz seit 24.02. 2011 zu zahlen.

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

die Klage abzuweisen.

Demgegenüber hat die Beklagte die Ansicht vertreten, der geltend gemachte Betriebsrentenanspruch sei weder begründet noch nachvollziehbar. Die Pensionsordnung der ...-Hilfe GmbH sei ihr nicht bekannt und sei vom Kläger auch nicht vorgelegt worden. Seine Betriebsrente ergebe sich allein aus der Pensionsordnung der Fa. ...Die Betriebsrente werde bezahlt werden, sobald er seinen Rentenbescheid der Deutschen Rentenversicherung vorgelegt habe. Eine Zusage der Geltung der Richtlinien der ...-Hilfe GmbH für die Beschäftigungszeiten vor 1989 sei nicht erfolgt; insbesondere sei ihm nur die beim früheren Beschäftigungsunternehmen zurückgelegte Betriebszugehörigkeit angerechnet worden, was nicht zu einer Anwendung früher geltender Pensionsordnungen führe. Eine Einbeziehung der Bonuszahlungen bei der Berechnung der Betriebsrente komme nicht in Betracht, da § 4 Abs. 2 der Pensionsordnung 1989 gerade regelt, bei der Berechnung des durchschnittlichen Bruttoarbeitsentgelts blieben Sonderzuwendungen aller Art außer Betracht. Bonuszahlungen zählten nicht zum durchschnittlichen Arbeitsentgelt. Für die Jahre 2007 und 2008 könne der Kläger keine weiteren Bonuszahlungen verlangen; diese seien jedenfalls nach § 22 MTV verfallen.

Das Arbeitsgericht München hat mit Endurteil vom 12. Juni 2012 (Bl. 234 ff. d. A.) die Klage vollumfänglich abgewiesen. Wegen des unstreitigen sowie des streitigen Sachvortrags der Parteien und der maßgeblichen rechtlichen Erwägungen des Erstgerichts wird auf diese Entscheidung Bezug genommen.

Im Wesentlichen führt das Arbeitsgericht aus, der geltend gemachte Betriebsrentenanspruch sei bereits abzuweisen, da dieser infolge nicht vorgelegter Richtlinien nicht nachvollziehbar sei. Darüber hinaus habe er auch nicht nachweisen können, dass er einen Anspruch nach den Richtlinien der ...-Hilfe 1970 oder 1984 habe, da er zur fraglichen Zeit nicht bei der Fa. ...beschäftigt gewesen sei. Dass insoweit eine Zusage erfolgt sei, könne dem klägerischen Vortrag nicht entnommen werden. Solches sei auch nicht der Anrechnung der Dienstzeiten zu entnehmen, die nicht bedeute, dass er in allen Bereichen den seit 1973 beschäftigten Arbeitnehmern gleichgestellt werde. Vielmehr bedeutet dies allein, dass die angerechnete Betriebszugehörigkeit auch bei der Berechnung von Ansprüchen, Fristen etc. berücksichtigt werde. Soweit der Kläger die bislang unterbliebene Rentenzahlung moniere, liege dies an der noch nicht erfolgten Vorlage seines Rentenbescheides für die endgültige Berechnung der Betriebsrente. Einen Differenzbonusanspruch für 2007 und 2008 hielt das Arbeitsgericht für nach § 22 MTV verfallen. Ein solcher Anspruch ergebe sich auch nicht aus Nr. 8 Abs. 2.1 des Haustarifvertrages zur Altersteilzeit.

Gegen dieses ihm am 24. Okt. 2012 zugestellte Urteil hat der Kläger mit Schriftsatz vom 16. Juli 2012, der am 18. Juli 2012 per Telefax beim Landesarbeitsgericht eingegangen war bzw. vom 23. Nov. 2012, der am selben Tag beim Landesarbeitsgericht per Telefax eingegangen war, Berufung eingelegt. Nach der auf seinen Antrag vom 18. Dez. 2012 hin erfolgten Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis 24. Jan. 2013 (Beschluss vom 19. Dez. 2012, Bl. 279 d. A.) hat er diese mit Schriftsatz vom 24. Jan. 2013, der am selben Tag per Telefax eingegangen war, begründet.

Er geht davon aus, die Schreiben der Fa. ...vom 20. Feb. 1989 und vom 17. Okt. 1991 seien dahingehend zu interpretieren, dass er seit dem 19. Feb. 1973 als tatsächlich dem Unternehmen zugehörig zu betrachten sei. Damals hätten die Richtlinien der ...-Hilfe GmbH gegolten. Deren weitere Anwendbarkeit ergebe sich aus dem Anhang 2 zur Pensionsordnung 1989.

Weiter rügt er nach wie vor die Berechnung der Rente. Die Bonuszahlungen stellten Arbeitsentgelt dar und seien hier zu berücksichtigen. Des Weiteren ist er der Ansicht, auch tarifvertragliche Erhöhungen seien zu berücksichtigen gewesen. Die Beklagte habe zudem das Prinzip der gespaltenen Rentenformel bis heute nicht richtig angewendet.

Die Boni für 2007 habe er in einer Besprechung mit Herrn ... und Frau ... am 21. Nov. 2008 geltend gemacht. Daneben habe er die Berechnung des Altersteilzeitgehalts (Anlage K 11, Bl. 30 d. A.) erhalten und darauf vertraut, dass die Zahlungen wie dort aufgeführt erfolgten. Der Beklagte sei es daher verwehrt, sich auf die Ausschlussfristen zu berufen.

Er **b e a n t r a g t**:

Das Urteil des Arbeitsgerichts München, verkündet am 12.06.2012, Az. 26 Ca 6741/11, wird abgeändert und es wird nach Schlussanträgen erster Instanz erkannt.

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

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung.

Zunächst verweist sie auf die erfolgte Nachzahlung der von ihr errechneten Altersversorgung in Höhe von 10.721,80 netto im August 2012. Seit September 2012 erhalte der Kläger eine monatliche Zahlung von € 654.- brutto.

Die ...-Hilfe sei allerdings zum 30. Juni 1984 vollständig eingestellt worden. Die darunter gefallenen Mitarbeiter hätten im Dezember 1985 eine entsprechende Besitzstandsbescheinigung erhalten. In der Folgezeit sei der Wortlaut der Richtlinien nicht mehr von Bedeutung gewesen. Trotz vorgelegter Richtlinien hält die Beklagte den Rechenweg des Klägers immer noch für nicht nachvollziehbar.

Im Übrigen werde, entgegen der klägerischen Ansicht, aus den Schreiben vom 20. Feb. 1989 und vom 17. Okt. 1991 nicht deutlich, dass dem Kläger eine damals schon nicht mehr gültige betriebliche Versorgung zugesagt worden wäre. Die Betriebsrente auf Basis der Pensionsordnung 1989 habe unter Zugrundlegung der längeren (anerkannten) Betriebszugehörigkeit erfolgen sollen. Dass es zwischen den damaligen Geschäftsführern

der Fa. ...Absprachen hinsichtlich der Gewährung einer Betriebsrente nach den ...-Hilfelinien gegeben habe, sei zu bestreiten, ebenso, dass Hintergrund der Schreiben vom 20. Feb. 1989 und vom 17. Okt. 1991 gewesen sei, dass der Kläger bei der ... entstandene Ansprüche aus Altersversorgung nicht so einfach habe mitnehmen können. Insbesondere habe es bei der Fa. ... Deutschland Vertriebsgesellschaft mbH keine Betriebsrentenregelung gegeben.

Bei der Berechnung der Altersversorgung seien, wie sie meint, die Bonuszahlungen nicht zu berücksichtigen. Wie in der Pensionsordnung 1989 enthielten auch die ...-Hilfelinien 1970 und 1984 entsprechende Regelungen, dass das durchschnittliche Gehalt in den letzten 12 Monaten vor Eintritt des Rentenfalles für die Berechnung maßgeblich sei und Sonderzuwendungen aller Art außer Betracht blieben. Boni stellten eine Sonderzuwendung dar. Bei ihnen seien geschäftsjährliche Ziele, Ziele der Unternehmensgruppe und Ziele der Beklagten, im Vordergrund gestanden. Individuelle Ziele seien nur im Bereich von 30 % bis 50 % eingeflossen.

Entgegen der Ansicht des Klägers seien Tariflohnsteigerungen nicht zu berücksichtigen. Er habe eine außertarifliche Vergütung erhalten. Individuelle Vergütungssteigerungen seien stets unabhängig von einer Tariflohnerhöhung vorgenommen worden. Auch im Arbeitsvertrag vom 20. Feb. 1989 sei nur die grundsätzliche Geltung der Tarifverträge vereinbart worden, wobei die Entgeltfindung der Parteivereinbarung vorbehalten worden sei. Mit seiner individuellen Vergütung sei er auch brutto zzgl. einer Bonuszahlung über der höchsten Tarifgruppe gelegen.

Soweit er Bonusdifferenzen für die Jahre 2007 und 2008 beanspruche, seien diese verfallen. Der Kläger habe nie den konkreten Betrag angegeben, den er aus seiner Sicht noch zu beanspruchen habe. Der durchschnittliche Bonus, wie in der Berechnung des ATZ-Gehaltes (Anlage K 11, Bl. 30 d. A.) angegeben sei, habe nur für die passive Phase gegolten.

Wegen des Sachvortrags der Parteien im Einzelnen wird auf die Schriftsätze des Klägers vom 1. Juni 2011 (Bl. 1 ff. d. A.), vom 27. Okt. 2011 (Bl. 124 ff. d. A.), vom 7. Mai 2012 (Bl. 211 ff. d. A.), vom 24. Jan. 2013 (Bl. 293 ff. d. A.), vom 11. Apr. 2013 (Bl. 415 ff. d. A.), vom 5. Juli 2013 (Bl. 426 ff. d. A.) und vom 13. Aug. 2013 (Bl. 452 ff. d. A.), der Beklagten vom 8. Juli 2011 (Bl. 48 ff. d. A.), vom 29. Juli 2011 (Bl. 56 ff. d. A.), vom 12. Dez.

2011 (Bl. 154 ff. d. A.), vom 25. Apr. 2012 (Bl. 189 ff. d. A.), vom 128. Feb. 2013 (Bl. 397 ff. d. A.) und vom 23. Sept. 2013 (474 ff. d. A.) sowie auf die Sitzungsprotokolle vom 10. Mai 2012 (Bl. 227 f. d. A.), vom 9. Juli 2013 (Bl. 438 ff. d. A.) und vom 8. Okt. 2013 (Bl. 494 ff. d. A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die statthafte Berufung hat nur teilweise Erfolg.

I. Die Berufung ist zulässig.

Sie ist nach § 64 Abs. 1, 2b ArbGG statthaft sowie in rechter Form und Frist eingelegt und begründet worden (§ 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, § 519 Abs. 2, § 520 Abs. 3 ZPO i.V.m. § 66 Abs. 1 Sätze 1, 2, 5 ArbGG, § 222 ZPO).

II. In der Sache hat die Berufung nur teilweise Erfolg.

Die Beklagte hat die betriebliche Altersversorgung des Klägers im Grundsatz zutreffend auf Grundlage der Pensionsordnung 1989 abgerechnet. Die Richtlinien der ...-Hilfe GmbH 1970 bzw. 1984 waren nicht zu berücksichtigen. Allerdings steht dem Kläger eine monatliche Betriebsrente von € 792,64 zu, da bei deren Berechnung die vom Kläger bezogenen Boni, in concreto die Boni, welche in den letzten 12 Monaten vor Eintritt in Ruhestand ausbezahlt worden waren, zu berücksichtigen sind (§ 4 Abs. 1 Pensionsordnung 1989). Bei den Boni handelt es sich um monatliches Bruttoarbeitsentgelt i. S. § 4 Abs. 1 Pensionsordnung 1989), nicht um Sonderzuwendungen i.S. § 4 Abs. 2 Pensionsordnung 1989. Ferner ist bei der Berechnung der Altersversorgung die Altersteilzeit des Klägers nicht als Teilzeitarbeitsverhältnis mit 50 % anzusetzen, sondern entsprechend der von ihm bezogenen Vergütung (Entgelt zzgl. Zuzahlung, § 4 ATZ-Vertrag, Nr. 8 Abs. 4.1 HausTV ATZ) mit 80 % (vgl. BAG v. 17. 4. 2012 – 3 AZR 280/10, NZA-RR 2012, 489). Die Tariflohnerhöhungen waren jedoch nicht zu berücksichtigen. Einen Anspruch auf eine höhere Bonuszahlung in den Jahren 2007 und 2008 hat der Kläger nicht. Unabhängig von einem entstandenen höheren Anspruch ist dieser jedenfalls nach dem kraft arbeitsvertraglicher

Vereinbarung (Schreiben vom 20. Feb. 1989, Bl. 9 d. A.) anwendbaren § 22 MTV verfallen.

1. Der Kläger hat Anspruch auf eine Betriebsrente in Höhe von € 792,64 auf der Grundlage der Pensionsordnung 1989. Die Berücksichtigung einer Rente auf Grundlage der ...-Hilfe GmbH 1970 bzw. 1984 besteht nicht. Deren Geltung war nicht vereinbart worden. Ebenso waren zwischenzeitliche tarifliche Entgelterhöhungen nicht zu berücksichtigen. Allerdings ist bei der Berechnung der Betriebsrente die klägerseits bezogene Bonuszahlung im Jahr 2010 als regelmäßiges Entgelt zu berücksichtigen.

a. Die Berechnung der klägerischen Betriebsrente war beklagtenseits korrekt ohne Berücksichtigung der Regelungen der ...-Hilfe GmbH erfolgt. Diese waren nicht mit dem Kläger vereinbart worden. Der Kläger hatte nicht darlegen können, dass die Geltung der Regelungen der ...-Hilfe GmbH 1970 oder 1984, die keine unmittelbare Anwendung finden können, im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses zu Fa. ...bzw. nunmehr zur Beklagten gelten sollten. Weder hatte er eine ausdrückliche Vereinbarung dazunehmen noch ist aus den vorgetragenen Umständen auf eine mündliche oder konkludente Vereinbarung zu schließen.

aa. Ein unmittelbares Eingreifen der Regelungen der ...-Hilfe GmbH auf das klägerische Arbeitsverhältnis findet nicht statt. Denn diese war Mitte 1984 geschlossen worden. Zu dieser Zeit war der Beklagte nicht bei der Fa. ...beschäftigt.

Die Annahme, die ...-Hilfe-Vereinbarungen hätte bei seinem Eintritt 1989 noch gegolten und seien daher auch auf sein Arbeitsverhältnis anzuwenden gewesen, greift zu kurz. Die Pensionsordnung war seit 1984 geschlossen, weswegen dieser vom Kläger angenommene Automatismus gerade nicht gegeben ist. Das Schließen der Kasse bedeutet allein, dass bei Aufrechterhalten erworbener Besitzstände keine neuen Beschäftigten aufgenommen werden sollten. Im Übrigen – darauf weist auch das Arbeitsgericht zutreffend hin – legt der Kläger nicht dar, welche Pensionsordnung – von 1970 oder 1984 – Anwendung hätte finden sollen.

bb. Aber auch die Vereinbarung der Geltung dieser Regelungen hat der Kläger nicht dargelegt.

Die Behauptung, angesichts der damals bei seiner Einstellung noch geltenden ...-Hilfe-Regelungen seien die rentenrechtlichen Zusagen ohnehin auf deren Basis erfolgt (Seite 4 der Klageschrift v. 1. Juni 2011, Bl. 4 d. A. unten), stellt für sich keinen schlüssigen und nachvollziehbaren Tatsachenvortrag dar. Auch die weiteren Ausführungen im Schriftsatz vom 27. Okt. 2011 (Seite 4, Bl. 127 d. A.), die Herren ... und ...hätten sich bei der Konzernmutter in Paris erkundigt und rückversichert, dass die Übernahme des Klägers zur Konzerntochter ...ihm keinen Nachteil bringe und er so behandelt werde, als sei er seit Beginn seiner Tätigkeit bei der Fa. ... schon zur Fa. ...gehörig gewesen, weswegen ihm auch die Pensionsordnung der ...-Hilfe übergeben worden sei, belegen gerade, dass offensichtlich nicht ausdrücklich über die Grundlage der Pensionszusage, jedenfalls nicht über die Regelungen der ...-Hilfe GmbH, gesprochen worden war.

Aus der – zugunsten des Klägers unterstellten – Übergabe der Regelungen der ...-Hilfe GmbH an ihn, anlässlich seiner Einstellung bei der Fa. ...ist aber ebenso keine (konkludente) Vereinbarungen von deren Geltung abzuleiten. Diese Übergabe stellt zunächst allein eine Information dar. Dass damit auch weitergehende arbeitsvertraglich relevante Vereinbarungen verbunden waren oder sein sollten, ist nicht nachvollziehbar dargetan.

cc. Die Regelungen der ...-Hilfe GmbH finden auch nicht über Anlage 2 zur Pensionsordnung 1989 Anwendung. Denn der Kläger war zum 30. Juni 2014 nicht bei der Fa. ...beschäftigt gewesen.

Die Anlage 2 enthält Übergangsbestimmungen „für diejenigen Mitarbeiter, die am 30.06.1984 bereits bei der früheren Fa. ... GmbH beschäftigt gewesen sind“. Diese Voraussetzung ist für die Person des Klägers nicht erfüllt, weswegen er nicht unter diesen Personenkreis fällt.

Dagegen kann der Kläger auch nicht einwenden, er sei mit den Schreiben der Rechtsvorgängerin der Beklagten vom 20. Feb. 1989 und vom 17. Okt. 1991 in allen Bereichen so gestellt worden, als sei er seit 1973 beschäftigt gewesen. Eine dahingehende Zusage ist den beiden Schreiben weder ausdrücklich noch nach deren Auslegung nach § 133 BGB zu entnehmen. Vielmehr sollte die Anrechnung der früheren Betriebszugehörigkeit allein bei der Berechnung von Ansprüchen, Fristen oder Formeln erfolgen, wie das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat. Insoweit wird auf die zutreffenden Ausführungen im arbeitsgerichtlichen Urteil (unter 1.2 der Entscheidungsgründe, S. 9 ff.) Bezug genommen.

b. Entgegen der klägerischen Ansicht waren tarifliche Entgelterhöhungen bei der Berechnung der Betriebsrente nicht zu berücksichtigen. Denn er unterfiel als außertariflicher Angestellter – unabhängig von einer beidseitigen Tarifbindung (§ 3 Abs. 1 TVG) – nicht der Entgeltregelung der einschlägigen Tarifverträge. Die tariflichen Regelungen sind zwar ihm Schreiben vom 20. Feb. 1989 in Bezug genommen (Anlage K 1, Bl. 9 d. A.), jedoch nur „sowie in diesem Anstellungsvertrag keine abweichenden Vereinbarungen getroffen werden“. Die Vergütung war jedoch im Schreiben unabhängig vom Tarifvertrag geregelt.

Mit seiner vertraglichen Vergütung von € 5.309,58 brutto hatte der Kläger bereits ohne einen etwa zu berücksichtigenden Bonusanspruch im Jahr 2010 oberhalb der höchsten Tarifgruppe XI, welche ein Gehalt von € 4.267,50 brutto vorgesehen hatte, gelegen.

c. Bei der Rentenberechnung waren allerdings die Bonusansprüche des Klägers, die im innerhalb der letzten 12 Monate seines Arbeitsverhältnisses zugestanden hatte, zu berücksichtigen. Diese stellen keine außer Betracht zu lassende Sonderzuwendungen dar, sondern es handelt sich bei ihnen um regelmäßiges Entgelt. Mangels einer Lücke in den vertraglichen Regelungen bedarf es entgegen der Ansicht der Beklagten auch keiner ergänzenden Vertragsauslegung.

aa. Bei den an den Kläger entrichteten Boni handelt es sich um Einkommen des Klägers für die erbrachte Arbeitsleistung, nicht um Sondervergütungen im Sinne § 4 Abs. 2 der Pensionsordnung 1989. Denn diese fußten – unstrittig – zumindest zu einem Teil – nach dem Vortrag der Beklagten zwischen 30% im Jahr 2010 und 50 % im Jahr 2009, bei 45 % in den Jahren 2004 bis 2008 – auf der individuellen Arbeitsleistung des Klägers. Dass daneben auch das Erreichen anderer Ziele (Gruppen- und Unternehmensziele) „vergütet“ werden sollten, steht der Einordnung dieser Zahlungen als Vergütung nicht entgegen. Insbesondere rechnet auch das Bundesarbeitsgericht nach diesseits geteilter Auffassung Sonderzahlungen mit Mischcharakter, als Sonderzahlungen, die sowohl die im Bezugszeitraum erbrachte Arbeitsleistung zusätzlich entgelten als auch erbrachte Betriebstreue entlohnen bzw. zu künftiger Betriebstreue anreizen sollen, voll dem Arbeitsentgelt zu, mit der Folge, dass Bindungsklauseln bei solchen Zahlungen nicht (mehr) vereinbart werden können (BAG v. 18.1. 2012 – 10 AZR 612/10, NZA 2012, 561).

bb. Diese Bonuszahlungen rechnen zum rentenfähigen Einkommen nach § 4 Abs. 1 Pensionsordnung 1989. Dagegen spricht nicht, dass diese nicht regelmäßig, sondern nur

jährlich und zudem in – z.B. je nach Zielerreichung – unterschiedlicher Höhe entrichtet worden waren und werden sollten. Denn § 4 Abs. 1 Pensionsordnung 1989 definiert das rentenfähige Einkommen mit dem monatlichen Bruttoarbeitsentgelt, das ein Arbeitnehmer im Durchschnitt der letzten 12 Monaten vor Eintritt des Versorgungsfalles (Ruhestandseintritt) erzielt hat. Die Bildung eines Durchschnitts weist bereits darauf hin, dass das monatliche Einkommen nicht gleich hoch sein muss. Zudem lässt es auch ein Verständnis dahingehend zu, das jährliche Leistungen auf die einzelnen Monate umgelegt werden können und bei der Durchschnittsbildung berücksichtigt werden können.

cc. Die Bonuszahlungen sind nicht durch die Ausnahmeregelung des § 4 Abs. 2 Satz 1 Pensionsordnung 1989 von der Berücksichtigung beim rentenfähigen Einkommen ausgeschlossen. Bei den Boni handelt es sich um keine Sonderzuwendung im Sinne der Regelung der Pensionsordnung; aber auch mit den in Satz 2 der Vereinbarungen aufgeführten Leistungen, die nur dann zu berücksichtigen sind, wenn sie innerhalb der letzten 3 Monate vor Eintritt des Versorgungsfalles angefallen sind, sind die Boni nicht zu vergleichen.

In § 4 Abs. 2 Satz 1 Pensionsordnung 1989 sind Sonderzahlungen, also von der erbrachten Arbeitsleistung unabhängige Zahlungen, wie etwa Weihnachts- oder Urlaubsgeld bzw. Jubiläumszuwendungen etc. angeführt. Wenngleich diese Leistungen nicht zwingend nur einen ideellen Zweck (Belohnung erbrachter und/oder Anreiz zu weiterer Betriebstreue) verfolgen müssen, sondern auch – allein oder zumindest auch – Entgelt für die erbrachte Arbeitsleistung darstellen können, sind die Bonuszahlungen damit nicht zu vergleichen. Letzterer beruht gerade nur auf der – zu einem zumindest großen Teil: auch individuellen – Leistung des Klägers. Aber auch eine Vergleichbarkeit mit den in Satz 2 der Vereinbarung genannten Erschwerniszuschlägen, wie Überstunden-, Schicht, Feiertags oder Nachtarbeitszuschlägen, ist nicht gegeben. Denn die Boni sind für die unabhängig von einer besonderen Erschwernis erbrachte Arbeitsleistung geschuldet. Sie entgelten allein die mit der Arbeitsleistung erreichten, beklagtenseits vorgegebenen Ziele.

Die Bonuszahlung ist auch unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu Sonderleistungen mit Mischcharakter als (regelmäßiges) Entgelt anzusehen. Nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 18. 1. 2012 (– 10 AZR 612/10, NZA 2012, 561) sind auch Sonderzuwendungen mit Mischcharakter, die also so-

wohl Entgelt für die erbrachte Arbeitsleistung darstellen, als auch darüber hinausgehende Zwecke verfolgen, wie etwa Belohnung erbrachter und/oder Anreiz zu weiterer Betriebs-treue, insgesamt als Entgelt anzusehen. Dies muss dann erst Recht gelten, wenn eine Zahlung, wie vorliegend die Bonuszahlung, über die Vergütung für die erbrachte Arbeitsleistung hinaus keine weiteren Zwecke verfolgt. Der mit der Bonuszahlung zwar verbundene Anreiz, auch weiterhin gut und erfolgreich (Zielerreichung) zu arbeiten, ist seiner-seits wieder auf die Erbringung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung, auf deren Qualität oder das Erreichen eines besonderen Arbeitsergebnisses, gerichtet.

Zudem war die Bonusregelung nach den nicht bestrittenen Ausführungen des Klägers-vertreter in der Verhandlung vom 9. Juli 2013 (Bl. 439 d. A.) zum Ausgleich der nicht ge-währten tariflichen Erhöhungen eingeführt worden. Auch dies spricht für eine Berücksich-tigung des Bonusbetrages als regelmäßiges durchschnittliches Entgelt.

dd. Eine lediglich jährliche Bonuszahlung steht der Zurechnung dieses Betrages zum monatlichen Durchschnittsentgelt nicht entgegen. Der Bonusbetrag kann der Jahresver-gütung für den entsprechenden Bezugszeitraum hinzugerechnet werden. Hieraus ist prob-lemlos der durchschnittliche Monatsbetrag in den letzten 12 Monaten vor Eintritt des Ver-sorgungsfalles (§ 4 Abs. 1 Pensionsordnung 1989) zu errechnen.

ee. Ist nach dem Vorstehenden die Bonuszahlung bereits zum „monatlichen Bruttoar-beitsentgelt zuzurechnen, so besteht keine Lücke mehr, die – wie die Beklagte meint – im Wege ergänzender Vertragsauslegung zu schließen wäre.

d. Nach dem Vorstehenden stehen dem Kläger monatliche betriebliche Altersversor-gungsleistungen von € 792,64 zu. Dies folgt aus der unter den Parteien unstreitigen Be-rechnung der Altersversorgung (vgl. Protokoll vom 8. Okt. 2013, Seite 2, Bl. 495 d. A.).

aa. Der Kläger erhielt im nach § 4 Abs. 1 Pensionsordnung 1989 relevanten Zeitraum eine durchschnittliche monatliche Vergütung von insgesamt € 5.309.-. Maßgeblich ist nach § 4 Abs. 1 Pensionsordnung 1989 der dem Kläger in den letzten 12 Monaten der Altersteilzeit ausbezahlte Bonusbetrag von monatlich € 376,42.

Angesichts der geltenden Beitragsbemessungsgrenze von € 5.500.- ist der Teilbetrag der Vergütung bis dahin nach § 3 Abs. 1 Pensionsordnung 35 Dienstjahren und mit einem

Faktor von 0,4% (§ 5 Abs. 1 a Pensionsordnung 1989) zu multiplizieren. Der die Beitragsbemessungsgrenze übersteigende Betrag von € 186.- ist ebenso mit 35 Dienstjahren (§ 3 Abs. 1 Pensionsordnung 1989) und einem Faktor von 1,6% (§ 5 Abs. 1 b Pensionsordnung 1989) zu multiplizieren.

bb. Die jeweiligen Ergebnisse sind mit einem Teilzeitfaktor zu multiplizieren, der allerdings entgegen der Ansicht der Beklagten nicht 0,9485, sondern 0,9771 beträgt, da das Teilzeitarbeitsverhältnis des Klägers nicht als halbschichtiges Arbeitsverhältnis anzusehen ist (vgl. BAG v. 17. 4. 2012 – 3 AZR 280/10, NZA-RR 2012, 489). Das Altersteilzeitverhältnis ist im Verhältnis des Altersteilzeiteinkommens zum vollschichtigen Einkommen zu berücksichtigen.

Der durch das Arbeitsentgelt geprägte Lebensstandard eines Altersteilzeitbeschäftigten bestimmt sich, wie das Bundesarbeitsgericht (Urt. v. 17. 4. 2012, a.a.O.) ausführt, in anderer Weise, als der eines „normalen“ Teilzeitbeschäftigten. Letztere erhielten regelmäßig eine anteilige Vergütung in der Höhe, die dem Verhältnis ihrer individuellen Arbeitszeit und der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten entspricht. Demgegenüber bekämen Altersteilzeitbeschäftigte durch die gesetzlichen Aufstockungsleistungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 lit. a ATG und eventuelle weitere tarifliche und einzelvertragliche Aufstockungsleistungen, eine höhere Vergütung. Diese sei während der Altersteilzeit für den Lebensstandard prägend, nicht aber der Beschäftigungsumfang des Arbeitnehmers in Altersteilzeit gegenüber dem Umfang eines Vollzeitbeschäftigten.

Angesichts der vom Bundesarbeitsgericht vertretenen Ansicht, welcher das erkennende Gericht folgt, ist hier das Verhältnis zwischen der tatsächlich bezahlten Altersteilzeitvergütung zur Vollzeitvergütung als Maßstab anzusetzen, aus dem sich der Faktor 0,9771 ergibt.

cc. Eine Berücksichtigung von Tariferhöhungen bis zum Ruhestandseintritt musste nicht erfolgen. Ungeachtet der über der höchsten Tarifgruppe liegenden Vergütung des Klägers hatte die Beklagte diesem, nach der unbestritten gebliebenen Einlassung des Klägersvertreters im Termin vom 9. Juli 2013 (Bl. 439 d. A.) den Bonus zum Ausgleich der nicht (mehr?) gewährten Tariferhöhungen zugesagt. Angesichts dessen war jedenfalls ab Beginn der Bonuszusage die Entgeltentwicklung des Klägers von der Tarifentwicklung abgekoppelt worden.

Auf die Frage, ob diesem vorher jeweils mit den Tariflohnerhöhungen diese weitergegeben wurden oder ob deren Weitergabe nur hin und wieder und auch zu unterschiedlichen Zeitpunkten begonnen hatte, bedarf daneben keiner weiteren Betrachtung.

dd. Nach dem Vorstehenden ergibt sich eine um € 138,64 höhere monatliche Rente, als sie dem Kläger tatsächlich ausbezahlt wird.

e. Unter Berücksichtigung der vorstehenden Berechnung war dem Kläger auf seine Berufung bis Oktober 2013 ein ausstehender Betrag von € 4.575,12 zuzusprechen. Weiter war festzustellen, dass ihm ab Oktober 2013 eine monatliche Betriebsrente von € 792,64 (€ 654 tatsächliche bezahlte Rente/Monat zzgl. € 138,64/Monat) zu zahlen ist.

Der mit der Berufung weitergehend begehrte Betrag war nicht begründet, da der Kläger zum einen seine Anträge trotz zwischenzeitlich unstreitig erfolgender Betriebsrentennachzahlung und monatlicher Zahlung von € 654.- nicht entsprechend angepasst hat. Zum anderen war der begehrte höhere Betrag wegen Nichtanwendbarkeit der Regelungen der ...-Hilfe nicht begründet.

f. Die Zinsentscheidung beruht auf §§ 286, 288 Abs. 1 BGB.

2. Ein Anspruch des Klägers auf Zahlung eines weiteren Bonusbetrages besteht unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt. Dabei kann dahinstehen, ob ein solcher Anspruch dem Grunde nach bestanden hatte. Jedenfalls ist dieser nach § 22 Abs. 2 MTV verfallen.

a. Der MTV findet nach der arbeitsvertraglichen Abrede der Parteien auf das Arbeitsverhältnis des Klägers, „soweit in diesem Anstellungsvertrag keine abweichenden Vereinbarungen getroffen werden“ (Schreiben vom 20. Feb. 21989, Anlage K 1, Bl. 9 d. A.) Anwendung. Diese Regelung bestand auch im vereinbarten Altersteilzeitverhältnis der Parteien fort (§ 10 Abs. 2 des Altersteilzeitvertrages v. 23. Okt. 2006, Anlage K 10, Bl. 27 ff, 29 d. A.).

b. Nach § 22 Abs. 2 MTV besteht eine 3-monatige Ausschlussfrist zur Geltendmachung offener Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, gerechnet ab deren Fälligkeit. Die damit mit der Auszahlung im März 2008 beginnende Geltendmachungsfrist für den Differenzanspruch des Bonus 2007 endete somit mit Ablauf des Monats Juni 2008, weswegen

die im November 2008 erfolgte Geltendmachung des Klägers verspätet war. Eine Geltendmachung des Differenzanspruches für 2008 trägt der Kläger nicht vor.

Soweit der Kläger im Termin vom 9. Juli 2013 (Bl. 439 d. A.) vorgetragen hat, er habe bereits im Mai oder Anfang Juni 2008 mit Herr ... über unrichtige Bonuszahlungen gesprochen, so kann diesem Vortrag keine Geltendmachung der nunmehr eingeklagten Differenzanspruches (Geltendmachung nach Art und ungefähre Höhe des behaupteten Anspruches) entnommen werden. Nähere Ausführungen des Klägers waren, trotz des erfolgten Bestreitens durch die Beklagte, nicht vorgebracht worden. Insbesondere ist dem Vortrag des Klägers nicht zu entnehmen, dass er die ungefähre Höhe des fehlenden Bonusbetrages bezeichnet hatte. Vielmehr spricht die Darstellung, Herr ... habe ihn aufgefordert, eine Liste über alle Probleme aufzustellen, dafür, dass er nur aus seiner Sicht bestandene Problempunkte angeführt hatte, die er erst, dass man über diese hatte sprechen könnten, hatte zusammenstellen sollen. Diese Zusammenstellung hätte der Kläger dann eben bis Ende Juni 2008 der Beklagten zugänglich machen müssen. Dies war aber, wie er selbst vorträgt, nicht geschehen.

Umstände dahingehend, dass die Beklagte ihn an der rechtzeitigen Abgabe der Liste gehindert hätte oder, dass sie ihn auf November 2008, als ein Gespräch stattgefunden hatte, getröstet hätte, sind weder vorgetragen noch ersichtlich.

c. Die Geltendmachung war auch nicht deshalb entbehrlich, da der Kläger keine ordnungsgemäße Abrechnung erhalten hätte. § 8 Nr. 2 MTV definiert die ordnungsgemäße als eine schriftliche Abrechnung, aus der sich die Zusammensetzung des Entgelts und der Abzüge ergibt. Eine solche war erteilt, nur aus Sicht des Klägers unrichtig. Selbst bei der Berechtigung der klägerischen Sicht wird die erteilte Abrechnung dadurch aber nicht zu einer nicht ordnungsgemäßen.

d. Die Ausschlussfrist ist auch nicht deswegen außer Betracht zu lassen, weil sich die Beklagte nicht auf diese berufen könnte. Denn bei einer Ausschlussfrist handelt es sich um eine Einwendung, welche das Gericht von Amts wegen und ohne dass sich eine Partei darauf beruft, zu berücksichtigen hat. Daher kann auch der Umstand, dass sich die durch die Ausschlussfrist begünstigende Partei darauf beruft, zu keinem anderen Ergebnis führen.

aa. Bei einer (tariflichen) Verfallfrist handelt es sich um eine Einwendung, welche eine materiell-rechtliche Voraussetzung für den Bestand des jeweiligen Anspruches darstellt. Diese ist vom Gericht von Amts wegen zu beachten. Eines Berufens einer Partei hierauf bedarf es nicht (BAG v. 17. 10. 2012 – 5 AZR 473/ und 474/11, juris, jeweils unter Rz. 35; BAG v. 27. 6. 2012 – 5 AZR 51/11, ZTR 2012, 740, unter Rz. 27).

bb. Muss das Gericht die Verfallfrist bereits amtswegig berücksichtigen, so kann es keinen Unterschied machen, wenn sich eine Partei zudem auf die Verfallfrist beruft. Bedarf es eines solchen Berufens nicht, kann das gleichwohl erfolgende Berufen nicht treuwidrig sein, mit der Folge, dass die Verfallfrist nicht zu berücksichtigen wäre.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 2 ZPO.

IV. Die Zulassung der Revision beruht auf § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG, da ersichtlich die Frage der Berücksichtigung eines Altersteilzeitverhältnisses im Umfang der tatsächlich bezahlten Vergütung noch nicht höchstrichterlich entschieden ist.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Revision einlegen.

Für der Kläger 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

- 19 -

Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
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 andere 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

Bunge

Hartl