14 Ca 11500/12

Verkündet am: 30.04.2013

Gromuß
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Arbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

ENDURTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße,
A-Stadt

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r:
B.
B-Straße,
B-Stadt

gegen

Firma D.

D-Straße, B-Stadt

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:
Rechtsanwalt E.
E-Straße,
B-Stadt

hat die 14. Kammer des Arbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 16. April 2013 durch die Richterin am Arbeitsgericht Neubert-Vardon und die ehrenamtlichen Richter Lössl und Puchner

für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, 2.312,72 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz der EZB seit 10.10.2012 an den Kläger zu zahlen.

2. Die Beklagte wird weiter verurteilt, an den Kläger einen Betrag in Höhe von 4.625,44 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 01.02.2013 zu bezahlen.

3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

4. Der Streitwert wird auf 6.938,16 € festgesetzt.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Höhe der von der Beklagten zu leistenden Übergangszahlungen in den ersten sechs Monaten nach der Pensionierung.

Der am 11.05.1952 geborene Kläger war seit dem 01.04.1976 als Entwicklungsingenieur bei der Beklagten beschäftigt, zuletzt aufgrund Arbeitsvertrags vom 24.07.2008 (vgl. Anlage K 1, Bl. 5 – 8 d.A.). Das Bruttomonatsgehalt betrug zuletzt 6.966,22 €.

Am 24.06.2009 schlossen die Parteien mit Wirkung zum 30.06.2012 eine Aufhebungsvereinbarung (vgl. Anlage K 2, Bl. 13 – 17 d.A.) und vereinbarten zugleich den Wechsel des Klägers zum 01.10.2009 in die bei der Beklagten gebildete betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit (beE), in der er bis zum 30.06.2012 beschäftigt war. Bis 30.09.2009 bezog der Kläger ein Bruttomonatsgehalt in Höhe von 6.966,22 €. Während der beE-Zeit erhielt der Kläger 80% seines bisherigen Monatseinkommens.

Der Kläger ist seit dem 01.07.2012 pensioniert.

Ziffer 3.3 der Richtlinie für die individuellen Pensionszusagen im ÜT-Kreis (vgl. Anlage K 4, Bl. 20 d.A.) lautet auszugsweise wie folgt:

> „Übergangszahlungen in Höhe des letzten Gehaltes
>
> Eintritt vor dem 1.10.1983: Begann das letzte Dienstverhältnis des ÜT bei der Siemens AG vor dem 1.10.1983, so erhält er während der ersten 6 Monate nach der Pensionierung Übergangszahlungen in Höhe seines letzten Gehaltes. Die Pension (einschließlich eines eventuellen → Übersee-Zuschlags) wird darauf angerechnet, weil es nicht vertretbar wäre, daß ein Pensionär während der ersten 6 Monate nach der Pensionierung höhere Bezüge hat als während der aktiven Dienstzeit. (…)“

Mit Schreiben vom 30.08.2012 machte der Kläger seine Forderungen bei der Beklagten geltend (vgl. Anlage K 5, Bl. 21 d.A.).

Die Beklagte lehnte die Forderungen mit Schreiben vom 03.09.2012 ab (vgl. Anlage K 6, Bl. 22 d.A.).

Der Kläger macht mit der Klageschrift vom 02.10.2012, die am 09.10.2012 zugestellt wurde, einen Betrag in Höhe von 2.312,72 € für den Zeitraum vom 01.07.2012 bis 31.08.2012 geltend. Mit der Klageerweiterung vom 18.01.2013, die am 31.01.2013 zugestellt wurde, macht er weitere 4.625,44 € für den Zeitraum vom 01.09.2012 bis 31.12.2012 geltend.

Der Kläger ist der Auffassung, dass ihm Übergangszahlungen in Höhe von 6.966,22 € brutto monatlich zustünden. Die Beklagte ginge zu Unrecht von den Entgeltbestandteilen aus, die während der Kurzarbeit geleistet worden seien. Unter Gehalt sei das letzte tatsächlich 100-prozentige Gehalt, welches durch die Beklagte geleistet wurde, zu verstehen.

Entgegen der Ansicht der Beklagten müsse in den IP-Richtlinien nicht definiert werden, was unter Gehalt zu verstehen sei. Das Gehalt ergebe sich bereits aus dem Entgeltnachweis, in dem das Monatseinkommen in Höhe von 80 % mit einem Betrag von 5.572,98 € brutto festgesetzt werde. Dies entspreche einem 100%igem Einkommen in Höhe von 6.966,22 € brutto. Dass vom Gehalt während der Laufzeit der beE ein 20%iger Abzug vorgenommen werde, ändere nichts daran, dass es sich einerseits um das Gehalt und andererseits um einen Abzug handele. Auch sei mit dem Begriff „aktive Dienstzeit“ nicht etwa das letzte bezogene Nettogehalt gemeint. Der Kläger habe die letzte produktive und aktive Dienstzeit bei der Beklagten von Eintritt in die beE absolviert. Ab dann sei er tatsächlich nicht mehr produktiv tätig gewesen. Aus diesem Grunde habe er auch nur 80% seines Gehalts erhalten.

Aus der IP-Regelung sei klar ersichtlich, dass das zuletzt bezogene Gehalt aus dem aktiven Arbeitsverhältnis als Berechnungsgrundlage hinzuzuziehen sei. Dass es sich bei dem Gehalt um das Gehalt und nicht um das Gehalt abzüglich Abzug handele, verstehe sich von selbst. Richtig sei, dass die 6monatige Übergangszahlung eine freiwillige Gratifikationsleistung sei. Dies ändere allerdings nichts daran, dass die Beklagte sich an ihre eigene Regelung halten müsse.

Außerdem habe die Beklagte durch ihre Betriebsleiterin Frau Katharina Kubicek, dem Betriebsrat Anfang Juni 2009 zugesichert und gegenüber dem Betriebsrat Bernhard Tröger ausdrücklich erklärt, Bezugsgröße für das Übergangsgeld sei das Gehalt, das zuletzt vor Eintritt in die beE gezahlt worden sei.

Der Kläger beantragt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, 2.312,72 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz der EZB seit Rechtshängigkeit an den Kläger zu zahlen.

2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger einen Betrag in Höhe von 4.625,44 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz der EZB seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Auffassung, dass sie die Übergangszahlungen richtig berechnet habe. In den IP-Richtlinien sei nicht definiert, was unter Gehalt zu verstehen sei. Bei dem neuen „Arbeitsverhältnis“ in der beE handele es sich um ein reguläres sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis, für das allerdings nach der Vereinbarung der Betriebsparteien ein (reduziertes) Gehalt gezahlt werde. Der Gegenstand der Beschäftigung in der beE sei zwar ein besonderer. Die Zeit in der beE müssten die Mitarbeiter nutzen, um sich für den ersten Arbeitsmarkt zu qualifizieren. Hauptzweck der beE sei, den Mitarbeiter schnellstmöglich in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln. Nach den IP-Richtlinien würden Übergangszahlungen in Höhe des letzten Gehalts vor der Pensionierung gezahlt, wobei die Übergangszahlungen nicht länger sein dürften als Bezüge während der aktiven Dienstzeit. Mit aktiver Dienstzeit sei die Zeit vor der Pensionierung gemeint. Das letzte Gehalt unmittelbar vor der Pensionierung sei das beE-Gehalt gewesen. Auch Sinn und Zweck der Regelung spreche dafür, dass unter dem letzten Gehalt das der Pensionierung unmittelbar vorausgehende letzte Gehalt zu verstehen sei. Die Übergangszahlung sei unmittelbar verknüpft mit der Pensionierung, also dem Eintreten eines Versorgungsfalles im Sinne der Richtlinien für die Alters- und Hinterbliebenenversorgung. Da ein Wechsel in die der Pensionierung unmittelbar vorausgehende beE-Zeit nur mit Zustimmung des Arbeitsgebers (und des Arbeitnehmers) möglich gewesen sei, sei die sechsmonatige Übergangszahlung als eine freiwillige Gratifikationsleistung des Arbeitgebers anlässlich des Eintritts in den Ruhestand zu werten. Wegen der doppelten Freiwilligkeit für den Wechsel in die beE (Zustimmung seitens des Arbeitgebers und des Arbeit-

nehmers) sei auch kein Grund ersichtlich, von dem klaren Wortlaut der IP-Richtlinien abzuweichen und auf ein fiktives Gehalt vor der beE-Zeit abzustellen.

Es werde bestritten, dass Frau Kubicek Anfang Juni 2009 oder zu einem anderen Zeitpunkt gegenüber dem Betriebsrat zugesichert habe, dass sich das Übergangsgeld auf der Basis des letzten Gehalts vor Eintritt in die beE berechne. Frau Kubicek habe eine solche Behauptung auch nicht anlässlich von beE-Veranstaltungen aufgestellt.

Bezüglich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen vom 02.10.2012, 11.10.2012, 16.11.2012, 13.12.2012, 04.01.2013, 18.01.2013 und 08.02.2013 sowie auf die Sitzungsprotokolle vom 18.10.2012 und 16.04.2013 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

1. Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist gem. § 2 Abs. 1 Nr. 3a ArbGG eröffnet.

2. Die örtliche Zuständigkeit des Eufach0000000016s folgt aus § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG i.V.m. §§ 12, 17 ZPO.

3. Die Klage ist zulässig, §§ 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG, 260 ZPO.

II.

Die zulässige Klage ist in vollem Umfang begründet.

Der Kläger hat gegen die Beklagte gem. § 611 Abs. 1 BGB i.V.m. Ziffer 3.3 der Richtlinie für die individuellen Pensionszusagen im ÜT-Kreis einen Anspruch auf (weitere) Zahlung von 1.156,36 € pro Monat im Zeitraum vom 01.07.2012 bis 31.12.2012, d.h. insgesamt Euro 6.938,16 brutto zuzüglich Zinsen.

1. Gemäß § 157 BGB sind Verträge so auszulegen, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern. Dabei ist nach § 133 BGB der wirkliche Wille des Erklärenden zu erforschen und nicht am buchstäblichen Sinn des Ausdrucks zu haften. Bei der Auslegung sind alle tatsächlichen Begleitumstände der Erklärung zu berücksichtigen, die für die Frage von Bedeutung sein können, welchen Willen der Erklärende bei seiner Erklärung gehabt hat und wie die Erklärung von ihrem Empfänger zu verstehen war (vgl. BAG 03.05.2006 – 10 AZR 310/05, zitiert nach Juris).

2. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts folgt die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigem Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, dann können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (vgl. z.B. BAG 22.04.2010 – 6 AZR 962,08, m.w.N., Juris).

3. Die Aufhebungsvereinbarung vom 09.06.2009 ist als Vertrag gem. §§ 133, 157 BGB auszulegen. Auf die Richtlinie für die individuellen Pensionszusagen im ÜT-Kreis kann die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags aufgrund des von den Betriebsparteien vereinbarten normähnlichen Charakters der Richtlinien entsprechend angewendet werden.

   Im Einzelnen:

   3.1 Es ist zunächst vom Wortlaut der Ziffer 3.3 der Richtlinie für die individuellen Pensionszusagen im ÜT-Kreis auszugehen: Gehalt ist nach dem allgemeinen Sprachgebrauch die Gegenleistung des Arbeitgebers für die von einem Angestellten erbrachte Arbeitsleistung. Ein Gehalt in diesem Sinne hat der Kläger während der Zeit in der beE nicht bezogen, da er keine tatsächliche Arbeitsleistung erbracht hat. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus Ziffer 6. der Aufhebungsvereinbarung vom 24.06.2009. Dort wird lediglich geregelt, dass das „Monatseinkommen“ des Klägers ab Eintritt in die beE berechnet auf 80 % Euro 5.572,98 (brutto) betrage.

3.2 Ziffer 3.3 der Richtlinie für die individuellen Pensionszusagen im ÜT-Kreis führt zur Begründung der vorgesehenen Anrechnung der Pension auf die Übergangszahlung aus, „dass es nicht vertretbar wäre, dass ein Pensionär während der ersten 6 Monate nach der Pensionierung höhere Bezüge hat als während der aktiven Dienstzeit“. Daraus ergibt sich im Umkehrschluss, dass der Pensionär während der ersten 6 Monate nach der Pensionierung ein Gehalt in der Höhe erhalten soll, das er während seiner aktiven Dienstzeit bezogen hat. Entgegen der Auffassung der Beklagten endete die aktive Dienstzeit des Klägers mit Eintritt in die beE. Ab diesem Zeitpunkt übte er seine bisherige Tätigkeit nicht mehr aus, sondern war gemäß Ziffer 5. der Aufhebungsvereinbarung vom 24.06.2009 insbesondere verpflichtet, an den Workshops, Beratungsterminen und an ggf. angebotenen und geeigneten Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen. Der Inhalt des Beschäftigungsverhältnisses hat sich mit dem Eintritt des Klägers in die beE inhaltlich wesentlich verändert.

3.3 Allein aus dem Vorliegen eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses im Sinne des § 7 Abs. 1 SGB IV kann deshalb nicht auf ein vergleichbares Arbeitsverhältnis geschlossen werden. Ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne von § 7 Abs. 1 und Abs. 1a SGB IV ist gegeben, wenn ein nicht selbständiger Arbeitnehmer Arbeitsentgelt von seinem Arbeitgeber erhält und somit ein entgeltliches vertragliches Arbeitsverhältnis vorliegt. Dabei kommt es auf die tatsächliche Erbringung der Arbeitsleistung nicht an (vgl. BayLSG 12.04.2007 – L 4 KR 37/04, Rz. 20, zitiert nach Juris). Wie die Beklagte selbst ausführt, war Gegenstand der Beschäftigung der Mitarbeiter in der beE die Qualifizierung und Bewerbung für den ersten Arbeitsmarkt. Eine tatsächliche Arbeitsleistung wurde in der Zeit der beE nicht erbracht.

3.4 Für die Auslegung zu berücksichtigen ist auch die Regelung in § 2.2 des Sozialplans über Restrukturierungsmaßnahmen für den Betrieb B-Stadt vom 10.03.2009. Danach erhielt der Kläger ab Eintritt in die beE – unter Anrechnung der Zahlungen der Agentur für Arbeit – bis zu seinem Ausscheiden monatlich 80% seines Bruttomonatseinkommens (BME). Das beE-Monatsentgelt ist jedoch kein Bruttobetrag. Die von der Agentur für Arbeit ge-

leisteten Zahlungen sollen die Zahlungen der Beklagten verringern. Nur so kann der Zusatz „unter Anrechnung der Zahlungen der Agentur für Arbeit“ ausgelegt werden. Nach § 3 Nr. 2 EStG handelt es sich bei dem Kurzarbeitergeld um einen steuerfreien Bezug und damit für den Arbeitnehmer um einen Nettobetrag. Dieser kann von einem Bruttobetrag nicht abgezogen werden. Die Regelung „80% seines Bruttomonatseinkommens (BME)“ stellt damit nur eine Berechnungsgrundlage und kein Bruttogehalt dar. Auch daraus ergibt sich, dass das „Bruttomonatseinkommen“ während der Zeit in der beE kein Gehalt im Sinne der Ziffer 3.3 der Richtlinie für die individuellen Pensionszusagen im ÜT-Kreis ist.

3.5 Weiter ist auch das dem Kläger in einem Beratungsgespräch am 24.03.2009 übergebene Informationsblatt bei der Auslegung zu berücksichtigen. Zwar ist der Beklagten zuzugestehen, dass der Kläger aus dem Informationsblatt wegen des aufgebrachten Hinweises „Diese unverbindliche Berechnung dienst lediglich der Orientierung, sie ist nicht Vertragsgrundlage.“ keine direkten Ansprüche herleiten kann. Bei der Auslegung der Bedeutung der Wort „seines letzten Gehalts“ im Sinne der Ziffer 3.3. der IP-Richtlinien kann das durch eine Mitarbeiterin der Beklagten übergebene Informationsblatt jedoch sehr wohl herangezogen werden. Darüber hinaus ist nach dem Wortlaut des Hinweises nur die auf dem Blatt vorgenommene „Berechnung“ unverbindlich. Hinsichtlich der Übergangszahlung wird auf dem Blatt aber keine Berechnung vorgenommen, sondern unmissverständlich sowohl das Monatsgehalt des Klägers mit 6.966,22 € als auch die monatliche Übergangszahlung mit 6.966,22 € ausgewiesen. Aufgrund dieser Angaben im Informationsblatt musste der Kläger auch nicht davon ausgehen, dass die vorzeitige Beendigung und der diesbezüglich abgeschlossene Aufhebungsvertrag die Höhe der Übergangszahlung nach dem Ausscheiden zu seinen Ungunsten verändern würde.

3.6 Aus der Zusammenschau aller einzelner für die Auslegung relevanter Punkte ergibt sich deshalb, dass der Abschluss der Aufhebungsvereinbarung vom 09.06.2009 aus Sicht der Vertragsparteien keinen Einfluss auf die Regelung der Ziffer 3.3 der Richtlinie für die individuellen Pensionszusagen im ÜT-Kreis haben sollte.

Der Beklagte ist es deswegen – nicht zuletzt auch im Hinblick auf das dem Kläger ausgehändigte Informationsblatt – verwehrt, den Begriff des letzten Gehaltes auf das Monatseinkommen während der Zeit in der beE zu beziehen. Diese Auslegung führt auch zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung.

4. Die zugesprochenen Zinsen ergeben sich aus §§ 288 Abs. 1, 291 BGB.

Für die mit der am 09.10.2012 zugestellten Klageschrift vom 02.10.2012 geltend gemachten Euro 2.312,72 beginnt die Verzinsung gem. § 187 Abs. 1 BGB am 10.10.2012, für die mit der am 31.01.2013 zugestellten Klageerweiterung vom 18.01.2013 geltend gemachten weiteren Euro 4.625,44 am 01.02.2013.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG i.V.m. § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO. Da die Beklagte unterlegen ist, hat sie die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Die Festsetzung des Werts des Streitgegenstands erfolgte gem. §§ 61 Abs. 1, 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG i.V.m. § 6 Satz 1 ZPO.

IV.

Dem Kläger steht ein Rechtsmittel nicht zur Verfügung, da er durch die Entscheidung nicht beschwert ist.

Die Beklagte kann, sofern der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 Euro übersteigt, gegen diese Entscheidung das Rechtsmittel der Berufung zum Landesarbeitsgericht München nach Maßgabe der nachfolgenden Rechtsmittelbelehrung einlegen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Berufung einlegen, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes € 600,00 übersteigt.

Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat ab Zustellung dieses Urteils schriftlich beim

Landesarbeitsgericht München
Winzererstraße 104
80797 B-Stadt

eingelegt werden.

Die Berufung muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich begründet werden.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen jeweils von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Sie können auch von dem Bevollmächtigten einer Gewerkschaft, eines Arbeitgeberverbandes oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände unterzeichnet werden, wenn sie für ein Mitglied eines solchen Verbandes oder Zusammenschlusses oder für den Verband oder den Zusammenschluss selbst eingelegt wird.

Mitglieder der genannten Verbände können sich auch durch den Bevollmächtigten eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Das Landesarbeitsgericht bittet, alle Schriftsätze in **fünffacher** Fertigung einzureichen.

Neubert-Vardon