LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

8 Sa 143/13

15 Ca 4255/11

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 14.11.2013

Rechtsvorschriften: §§ 241 Abs. 2, 280 Abs. 1 BGB; § 4 Abs. 1, 3 TVG

Leitsatz:

1. Grundsätzlich kommt ein Schadensersatzanspruch des Altersteilzeiters gegen den Arbeitgeber infrage, wenn der Arbeitgeber im Zusammenhang mit der auf seine Veranlassung zustande gekommenen Vereinbarung der Altersteilzeit Informations- und Auskunftspflichten schuldhaft und zurechenbar verletzt und dies im Ergebnis zur Unwirksamkeit der Altersteilzeitvereinbarung führt. Jedoch ist die Kausalkette durchbrochen, wenn die Parteien in einem späteren Kündigungsschutzprozess vergleichsweise die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbaren.
2. Wird von tarifgebundenen Arbeitsvertragsparteien ein bestimmter Betrag als monatliches Gesamtentgelt vereinbart, stehen von vornherein das arbeitsvertragliche Entgelt und das tarifvertragliche Entgelt nebeneinander, das Günstigkeitsprinzip verschafft dem Arbeitnehmer den höheren Anspruch, so dass Tarif- und Entgelterhöhungen das Arbeitsvertragsentgelt automatisch aufzehren, wenn dieses nicht seinerseits erhöht wird.

Urteil:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Schlussurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 24.01.2013, Az. 15 Ca 4255/11, wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten im Berufungsverfahren im Wesentlichen noch um Ansprüche des klägerischen Arbeitnehmers auf Schadensersatz wegen behaupteter Verletzung von Aufklärungs- und Informationspflichten durch die beklagte Arbeitgeberin beim unwirksamen Abschluss einer Altersteilzeit- und Beendigungsvereinbarung, um Ansprüche auf die Übernahme von Reparatur- und Servicekosten für den Pkw des Klägers und um Ansprüche aus Tariflohnerhöhung sowie auf tarifliche Jahressonderleistungen.

Der am 12.12.1951 geborene Kläger war seit dem 01.09.1966 nach Abschluss seiner Lehre zunächst als Elektriker, später als Elektromonteur bei der Beklagten angestellt. Seit 1984 war er Mitglied des Betriebsrats, zuletzt freigestellter Betriebsratsvorsitzender, ab 1998 außerdem Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats. Nach einer „Pkw-Regelung“ vom 03.02.1999 war der Kläger berechtigt, von der M... zu Firmenkonditionen alle drei Jahre einen Pkw der gehobenen Mittelklasse zu erwerben (auf Blatt 102 der beigezogenen Verfahrensakte des Arbeitsgerichts Nürnberg, Az. 15 Ca 7846/11, wird Bezug genommen). Der Arbeitgeber übernahm die Erhaltung der Betriebssicherheit und die laufende Wartung des Fahrzeugs.

Mit Änderungsvertrag vom 11.02.2004 vereinbarten die Parteien Folgendes:

„Vom 14.02.2003 wird auf Seite 2, oben 1. Satz neu gefasst wie folgt:

Dieses Bruttogehalt wird 12 x pro Jahr gezahlt; zusätzlich wird ein Weihnachtsgeld in Höhe von 55 % und ein Urlaubsgeld in Höhe von 70 % eines Bruttomonatsgehalts gezahlt sowie zusätzlich ein weiteres Bruttomonatsgehalt.

Das zusätzliche Bruttomonatsgehalt wird im November ausbezahlt, das Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld insgesamt von 1,25 Bruttogehältern jeweils hälftig im Mai und September gezahlt.“

(Auf die Kopie Blatt 333 der Akte wird Bezug genommen).

Mit Vertrag vom 22.09.2004 vereinbarten die Parteien eine als Altersteilzeitvertrag bezeichnete Vertragsänderung, nach der der Kläger ab 01.01.2009 die Arbeitsphase im Blockmodell leisten und sich vom 01.01.2012 bis 31.12.2014 die Freistellungsphase anschließen sollte (Blatt 39 ff. der Akte 15 Ca 7846/11). Unter dem 22.09./23.09.2004 vereinbarten die Parteien, dass der Kläger ab 01.07.2006 aus gesundheitlichen Gründen bis zum Ablauf des Arbeitsverhältnisses von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt werden und dabei 90 % seines bisherigen Bruttoentgeltes bei 100 % Rentenbeitragszahlung erhalten sollte (Blatt 37 ff. der Akte 15 Ca 7846/11). In Ergänzung bzw. Änderung dieser Regelung vom 22./23.09.2004 vereinbarten die Parteien unter dem 02.06.2006, dass der Beginn der Freistellung vom 01.07.2006 auf den 01.11.2006 verschoben werde, erhöhten das „ansonsten zu zahlende Bruttovollzeitarbeitsentgelt“ der Freistellungsvereinbarung auf 100 %, verdoppelten die vereinbarte Abfindung von 50.000,00 € auf 100.000,00 € und schlossen die ordentliche Kündigung für beide Parteien sowie die außerordentliche Kündigung für den Arbeitgeber aus dringenden betrieblichen oder personenbedingten Gründen aus. Unter dem 06.06.2006 legte der Kläger unwiderruflich seine Mandate als Arbeitnehmersvertreter mit Wirkung zum 31.10.2006 nieder (Blatt 122 der Akte 15 Ca 7846/11).

Nach Ermittlungen der Staatsanwaltschaft kündigte die Beklagte das Rechtsverhältnis mit Schreiben vom 08.03.2010 außerordentlich mit sofortiger Wirkung als Tat-, hilfsweise Verdachtskündigung. Im Kündigungsschutzverfahren vor dem Arbeitsgericht Nürnberg (Az. 15 Ca 1782/10) schlossen die Parteien am 14.04.2011 folgenden Vergleich:

- „1. *Zwischen den Parteien besteht Einigkeit, dass die Beklagte aus der am 08.03.2010 ausgesprochenen streitgegenständlichen Kündigung keine Rechte herleitet.*
2. *Zwischen den Parteien besteht Einigkeit darüber, dass zwischen ihnen ein Arbeitsverhältnis besteht, welches auf Veranlassung der Beklagten automatisch mit Ablauf des 31.12.014 endet.*
3. *Der Kläger bleibt unwiderruflich bis zur rechtlichen Beendigung des Anstellungsverhältnisses unter Anrechnung sämtlicher etwaiger Urlaubsansprüche und Freistellungsansprüche aus Wertguthaben von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt.*
4. *Der Kläger hat für den Zeitraum zwischen dem 08.03.2010 und dem Ablauf des 31.12.2014 Anspruch auf ein monatliches Bruttogehalt in*

- 4 -

*Höhe von 5.500,- € , das monatlich jeweils nachschüssig zu zahlen ist.
Weitere Entgeltansprüche hat der Kläger für diesen Zeitraum nicht.*

5. *Die Beklagte rechnet das Arbeitsverhältnis entsprechend ab und zahlt den entsprechenden Nettobetrag, vorbehaltlich auf Dritte übergegangener Ansprüche, an den Kläger aus.*

...

7. *Zwischen den Parteien besteht Einigkeit darüber, dass der Kläger keinen Anspruch auf Nutzung einer Tankkarte auf Kosten der Beklagten hat.*

...“

(Auf Blatt 6 der Akte wird Bezug genommen).

Die Beklagte hatte das Arbeitsverhältnis des Klägers vom Beginn der vereinbarten Altersteilzeit an ausgehend vom Vorliegen einer wirksamen Vereinbarung auf der Basis eines Altersteilzeitverhältnisses abgerechnet und nach Abführung sich daraus ergebender Steuer- und Sozialversicherungsanteile an den Kläger ausbezahlt. Während des laufenden Kündigungsschutzverfahrens berechnete die Beklagte die Vergütungsansprüche des Klägers von dem Zeitpunkt des vereinbarten Beginnes der Altersteilzeit sowie ausgehend von der Unwirksamkeit der Altersteilzeitvereinbarung neu ab und erstellte für das Veranlagungsjahr 2009 eine korrigierte besondere Lohnsteuerbescheinigung. Das zuständige Finanzamt H... setzte daraufhin gegen den Kläger eine Steuernachzahlungsschuld in Höhe von 19.368,34 € auf Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer für das Jahr 2009 fest. Diesen Betrag entrichtete die Beklagte für den Kläger nach. Im Mai 2011 rechnete die Beklagte die Ansprüche des Klägers für den Zeitraum ab 01.01.2010 bis einschließlich Mai 2011 ab, wobei sie insbesondere auch für den Zeitraum ab 08.03.2010 die im gerichtlichen Vergleich vom 14.04.2011 vereinbarte Höhe des Bruttomonatsgehaltes von 5.500,00 € einstellte. Von dem hieraus sich ergebenden Gesamtnettobetrag zog die Beklagte das vom Kläger bezogene Arbeitslosengeld ab und rechnete weiter mit der Steuernachzahlung in Höhe von 19.368,34 € auf. Dies führte dazu, dass der Kläger erst für den Zeitraum ab Juni 2011 Vergütung ausgezahlt bekam.

Mit Schriftsatz vom 11.07.2011, beim Arbeitsgericht Nürnberg eingegangen am 15.07.2011, lies der Kläger die vorliegende Klage erheben.

Hierin vertrat er insbesondere die Auffassung, dass zwischen den Parteien nach wie vor ein Altersteilzeitverhältnis bis zum 31.12.2014 bestünde. Die Freistellung sei nur aufgrund der vertraglich festgestellten Unfähigkeit zur Arbeitsleistung erfolgt. Sowohl Beklagte als auch Kläger seien stets davon ausgegangen, dass zwischen ihnen ein wirksamer Altersteilzeitarbeitsvertrag bestehe. Es sei daher sozialwidrig, wenn sich die Beklagte nunmehr auf dessen Unwirksamkeit berufe. Daher seien die Abrechnungen der Beklagten bis zum 08.03.2010 korrekt gewesen; sie könne keine Rückrechnung vornehmen. Zudem sei im gerichtlichen Vergleich vom 14.04.2011 vereinbart, dass aus der Kündigung keine Rechte mehr hergeleitet werden dürfen. Ohne diese Kündigung sei das Thema Rückrechnung der Altersteilzeitvereinbarung nicht denkbar. Ein eventueller Aufrechnungsanspruch sei aufgrund Zeitablaufes sowie aufgrund des Verhaltens der Beklagten verwirkt. Zudem stünden dem Kläger aus der fehlerhaften Auskunft der Beklagten beim Zustandekommen der Altersteilzeitvereinbarung Schadensersatzansprüche zu, die ebenfalls zu einem Ausschluss der Aufrechnung führten.

Der Kläger machte klageerweiternd geltend, dass die Beklagte verpflichtet sei, die für den Kläger erteilte besondere Lohnsteuerbescheinigung für das Jahr 2009 zurückzunehmen und dem Finanzamt H... mitzuteilen, dass diese Bescheinigung unzutreffend sei. Des Weiteren verfolgte der Kläger Ansprüche auf Zahlung je eines weiteren Monatsgehaltes für 2010 und 2011 jeweils in der im gerichtlichen Vergleich vom 14.04.2011 vereinbarten Höhe von 5.500,00 €, die sich sowohl aus dem Arbeitsvertrag als auch aus den tariflichen Bestimmungen ergäben. Des Weiteren sei die Beklagte verpflichtet, die Kosten für den vom Kläger gefahrenen Pkw zu tragen, soweit diese Reparaturen und Serviceleistungen beträfen. Die Beklagte weigere sich, die relevanten Abrechnungsunterlagen überhaupt entgegenzunehmen; der Kläger wisse nicht, wo er seine Abrechnungen einzureichen habe. Weiter macht der Kläger einen Anspruch auf Auskunft über die Restsonderzahlung des Jahres 2008 geltend sowie einen weiteren Anspruch auf Auskunft über den Anspruch auf ERA-Leistungen. Schließlich sei die Beklagte verpflichtet, dem Kläger den Schaden zu ersetzen, der ihm durch die rechtswidrige Rückrechnung der Altersteilzeit im Hinblick auf die Steuerberatungskosten entstanden seien und entstehen werden.

Der Kläger stellte folgenden Antrag:

Festzustellen, dass zwischen den Parteien ein Arbeitsvertrag in Form eines Altersteilzeitvertrages bis zum 31.12.2014 besteht.

Der Kläger stellte folgende weiteren Anträge:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger für den Monat März 2010 4.258,06 € und für die Monate April 2010 bis Juli 2011 jeweils 5.500,00 € brutto abzüglich erhaltenen Arbeitslosengelds in Höhe von 21.881,79 € netto im Zeitraum vom 02.06.2010 bis 30.04.2011, weiterhin abzüglich erhaltener 56,55 € netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB seit dem jeweils Ersten des Folgemonats zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verpflichtet, die für den Kläger korrigierte besondere Lohnsteuerbescheinigung für das Jahr 2009 zurückzunehmen und dem Finanzamt H... mitzuteilen, dass diese Bescheinigung unzutreffend ist und dass es bei der zuvor ausgestellten Bescheinigung verbleibt.
3. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 5.500,00 € brutto nebst Zinsen seit dem 01.12.2010 und 5.500,00 € brutto nebst Zinsen seit dem 01.12.2011 zu zahlen.
4. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, bezüglich des ihm zur Verfügung gestellten Pkw die anfallenden Reparatur- und Servicekosten zu übernehmen und dem Kläger mitzuteilen, an welche betriebliche Stelle bzw. Stelle des Unternehmens die auflaufenden Rechnungen zum Zwecke der Begleichung zu übersenden sind.
5. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger Auskunft zu erteilen über die Restsonderzahlung des Jahres 2008, die im Jahre 2007 zur Auszahlung kam und den sich ergebenden Betrag an den Kläger zu zahlen sowie dem Beklagten Auskunft zu erteilen über den Anspruch auf ERA-Leistungen und den sich daraus ergebenden Betrag an den Kläger zu zahlen.
6. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger den Schaden zu ersetzen, der ihm durch die rechtswidrige Rückrechnung der Altersteilzeit im Hinblick auf Steuerberatungskosten entstanden ist und entstehen wird.

Die Beklagte beantragte,
die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hielt der Klage vor allem entgegen, dass zu keiner Zeit ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis im Sinne des Altersteilzeitgesetzes bestanden habe. Zwingende Voraussetzung sei, dass die Arbeitszeit während der Altersteilzeit insgesamt auf 50 % der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit vermindert werde. Weil die Arbeitszeit des Klägers auf Null % vermindert worden sei und die Parteien auch nach dem Vergleich vom 14.04.2011 darüber einig gewesen seien, dass der Kläger unwiderruflich von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt bleibe, seien die Voraussetzungen des Altersteilzeitgesetzes nicht eingehalten.

Weiter trug die Beklagte vor, sie habe den gesamten Zeitraum vom 01.01.2010 bis 31.05.2011 ordnungsgemäß unter Berücksichtigung einer ab 08.03.2010 bestehenden Höhe der Bruttomonatsvergütung von 5.500,00 € abgerechnet und hiervon zulässigerweise die Steuern in Höhe von 19.368,34 €, die sie aufgrund der Neuberechnung des Arbeitsverhältnisses für das Jahr 2009 nachentrichtet habe, abgezogen. Weitere Ansprüche des Klägers bestünden nicht, der klageerweiternde Sachvortrag des Klägers sei nicht einlassungsfähig.

Das Arbeitsgericht Nürnberg hat zunächst durch Teilurteil vom 15.12.2011 den Feststellungsantrag auf Bestehen eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses abgewiesen und dies unter Stützung auf das Urteil des BAG vom 10.02.2004 – 9 AZR 401/02 – im Wesentlichen damit begründet, dass der Kläger während der Aktivphase bereits unwiderruflich vollumfänglich von der Arbeit freigestellt war (Blatt 112 ff. der Akte).

Die hiergegen gerichtete Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht Nürnberg mit Urteil vom 17.07.2012 (6 Sa 118/12) zurückgewiesen. Das Urteil ist rechtskräftig. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung unter anderem damit begründet, dass die Parteien sich von vorneherein auf ein Konstrukt verständigt hätten, welches dem Kläger als Ausgleich für die Beendigung der Betriebsratstätigkeit eine Vollfreistellung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses – und zwar bei voller Bezahlung wie bei einem Vollzeitarbeitsverhältnis – zukommen ließ. Diese Vereinbarung sei schon deswegen insgesamt

unwirksam, weil sie eine Vergünstigung darstelle, die allein wegen der Aufgaben des Betriebsratsamtes gewährt worden seien (Blatt 179 ff. der Akte).

Hinsichtlich der Anträge der Parteien und ihres näheren Vorbringens im erstinstanzlichen Verfahren wird auf den Tatbestand der angefochtenen Entscheidung Bezug genommen.

Mit Schlussurteil vom 24.01.2013, dem Kläger zugestellt am 26.02.2013, wies das Arbeitsgericht Nürnberg die Klage auch im Übrigen vollumfänglich ab und begründete dies im Wesentlichen wie folgt:

Der Antrag auf Schadensersatz hinsichtlich der Steuerberatungskosten sei deswegen unbegründet, weil die Beklagte zu Recht das Arbeitsverhältnis für 2009 und Anfang 2010 neu ohne Berücksichtigung von Steuervergünstigungen abgerechnet habe.

Der Antrag auf Rücknahme der korrigierten besonderen Lohnsteuerbescheinigung für das Jahr 2009 sei unbegründet, weil die Beklagte das Arbeitsverhältnis für 2009 korrekt neu abgerechnet und insoweit auch den gesetzlichen Mitteilungspflichten gegenüber dem Finanzamt genügt habe.

Des Weiteren begegne die Abrechnung der Beklagten auch vom Rechenwerk her keinen Bedenken. Die Beklagte habe lediglich die steuerrechtliche Behandlung des Arbeitsverhältnisses im Jahr 2009 der tatsächlichen Rechtslage – nämlich dem Nichtgegebensein eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses – angepasst. Die geltend gemachten Ansprüche stünden dem Kläger auch nicht unter dem Gesichtspunkt des Wegfalls der Geschäftsgrundlage oder des Schadensersatzes zu. Mit dem Landesarbeitsgericht Nürnberg sei davon auszugehen, dass ein Konstrukt, welches dem Kläger als Ausgleich für die Beendigung der Betriebsratstätigkeit eine Vollfreistellung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses zukommen ließ, eine Vergünstigung darstelle, die allein wegen der Aufgabe des Betriebsratsamtes gewährt worden sei. Eine solche Vereinbarung sei wegen Betriebsratsbegünstigung unwirksam. Regelungen, die etwa über den Weg der „Anpassung des Geschäftsgrundlage“ oder im Rahmen eines Schadensersatzanspruches denselben wirtschaftlichen Erfolg wie die unwirksame Altersteilzeitabrede beabsichtigten, seien ihrer-

seits möglicherweise strafbar. Damit könne der Kläger auf keinem rechtlichen Weg verlangen, so gestellt zu werden, wie es die ursprüngliche – auch wegen Betriebsratsbegünstigung unwirksame – Regelung beabsichtige.

Soweit der Kläger die Zahlung eines „weiteren Monatsgehaltes“ verlange, sei dieser Antrag un schlüssig. Der Kläger habe nicht vorgetragen, weshalb sich aus dem Altersteilzeitvertrag dieser Anspruch ergebe. Zudem sei der Altersteilzeitvertrag durch die Regelung im Vergleich vom 14.04.2011 ersetzt worden. Soweit der Kläger darauf abstelle, dass sich der Anspruch aus den „tarifvertraglichen Bestimmungen“ ergebe, sei dies ebenso wenig schlüssig, weil der Kläger die tarifvertraglichen Bestimmungen nicht benenne. Diese seien für das Gericht nicht ersichtlich.

Der Antrag auf Feststellung, dass die Beklagte verpflichtet sei, die anfallenden Reparatur- und Servicekosten für das zur Verfügung gestellte Kraftfahrzeug zu übernehmen, sei schon wegen des Vorranges der Zahlungsklage abzuweisen. Darüber hinaus sei nicht ersichtlich, aus welchem Rechtsgrund die Beklagte zur Übernahme der Servicekosten verpflichtet sei. Die vom Kläger insoweit zitierte Vereinbarung vom 03.02.1999 sei von ihm nicht vorgelegt worden.

Auch die weiteren Auskunftsansprüche stünden dem Kläger nicht zu und seien subsidiär hinter dem Zahlungsbegehren. Darüber hinaus sei auch eine Rechtsgrundlage für die geltend gemachten Ansprüche nicht ersichtlich. Es sei weder vorgetragen noch ersichtlich, woraus sich der Anspruch auf eine „Restsonderzahlung“ ergeben solle. „ERA-Leistungen“ scheinen tarifliche Leistungen zu sein. Der Kläger habe jedoch keinen Vortrag dazu geleistet, um welche Leistungen es sich handle. Außerdem sollten die Vergütungsansprüche des Klägers mit dem Vergleich vom 14.04.2011 abschließend geregelt werden.

Gegen das ihm am 26.02.2013 zugestellte Schlussurteil legte der Kläger mit Schriftsatz vom 21.03.2013, beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am 22.03.2013 eingegangen, Berufung ein und begründete diese innerhalb der bis zum 27.05.2013 verlängerten Berufungsbegründungsfrist mit Schriftsatz vom 24.05.2013, beim Landesarbeitsgericht Nürnberg eingegangen am 27.05.2013.

Der Kläger wendet sich mit der Berufung nicht gegen die Abweisung des – Vergütung für den Zeitraum März 2010 mit Juli 2011 betreffenden – Klageantrages zu 1) und hält diesen nicht weiter aufrecht.

Ebenso wenig wendet der Kläger sich gegen die Abweisung des Klageantrages zu 2) hinsichtlich der Rücknahme der korrigierten besonderen Lohnsteuerbescheinigung 2009 und der entsprechenden Mitteilung an das Finanzamt.

Auch gegen die Abweisung des Anspruches auf Auskunft über Restsonderzahlung des Jahres 2008 und hinsichtlich ERA-Leistungen wendet sich die Berufung nicht.

Schließlich wendet sich der Kläger mit seiner Berufung auch nicht gegen die Abweisung des Klageantrages zu 6) hinsichtlich des Schadensersatzes im Hinblick auf Steuerberatungskosten.

Demgegenüber wendet sich der Kläger gegen die Abweisung des Feststellungsantrages zu 4) hinsichtlich der Pflicht der Beklagten zur Übernahme der Reparatur- und Servicekosten bezüglich des ihm zur Verfügung gestellten Pkw und der Mitteilung der zuständigen betrieblichen Stelle zur Einreichung der Abrechnungsunterlagen; er stellt den diesbezüglichen Antrag jedoch als Leistungsantrag. In diesem Zusammenhang trägt der Kläger vor, dass sein Anspruch auf Erstattung der anfallenden Reparatur- und Servicekosten des von ihm gefahrenen Pkw durch die Beklagte unstreitig Gegenstand der arbeitsvertraglichen Vereinbarung der Parteien sei. Die Auffassung des Arbeitsgerichtes, es sei dem Kläger ohne Weiteres zuzumuten, entstandene Kosten beziffert einzuklagen, vermöge schon aus dem Grund nicht zu überzeugen, weil die Belege von der Beklagten geprüft werden müssten. Der Kläger wolle keine Klage gegenüber der Beklagten erheben, die sich auf nicht geprüfte Sachverhalte beziehe. Da die Beklagte sich weigere, die Belege des Klägers auch nur entgegenzunehmen bzw. ihm mitzuteilen, wo sie eventuell bereit wäre, die Belege tatsächlich entgegenzunehmen, verstoße sie gegen ihre dem Kläger gegenüber obliegende Mitwirkungsverpflichtung. Im Übrigen seien die vom Arbeitsgericht angedeuteten Zweifel an einer Rechtsgrundlage für den Erstattungsanspruch unbegründet. Spätestens mit der Vereinbarung vom 23.09.1999, die dem erkennenden Gericht im Rahmen der Akten vorliege, habe der Kläger einen entsprechenden Anspruch erworben.

Schließlich wendet sich der Kläger mit der Berufung gegen die Abweisung des Klageantrages zu 3), der die Zahlung von einem zusätzlichen Bruttomonatsgehalt für 2010 und 2011 in Höhe von je 5.500,00 € betrifft. Der Kläger ist der Auffassung, ihm stünden aufgrund der beidseitigen Tarifgebundenheit sowohl Ansprüche aus Tariflohnerhöhungen als auch Ansprüche auf tarifliches Jahressonderleistungen zu.

Im Einzelnen trägt er Folgendes vor:

Die im gerichtlichen Vergleich vom 14.04.2011 vereinbarte Bruttomonatsvergütung von 5.500,00 € beruhe auf einer von der Beklagten zutreffend vorgenommenen und vom Kläger nicht zu beanstandenden Eingruppierung des Klägers in die Vergütungsgruppe EG 12 des ERA-Tarifvertrages. So ergebe sich beispielsweise aus der Verdienstabrechnung 04.13/1: „Lohn/Geh. Gruppe E 12“, „ERA Gruppe 12 Stufe B“ (auf die als Anlage zur Berufungsbegründung vom 24.05.2013 eingereichte Kopie, Blatt 326 der Akte, wird Bezug genommen).

Die zwischen den Parteien im Vergleich vereinbarte Vergütung in ihrer absoluten Zahl beziehe sich aber in ihrem Regelungsgehalt nur auf die Bemessungsgröße für das Monatsentgelt, nicht auf die Frage, wie hoch das Jahreseinkommen des Klägers sei. Da aufgrund der beiderseitigen Tarifbindung der Parteien die normative Wirkung der für die Bayerische Metall- und Elektroindustrie geltenden Tarifverträge zum Tragen käme, sei die Beklagte verpflichtet, den Kläger auch nach Maßgabe dieser Tarifverträge zu vergüten. Die von der Beklagten an den Tag gelegte Einschätzung, sie sei lediglich verpflichtet, an den Kläger bis zum 31.12.2014 monatlich 5.500,00 € brutto zahlen, sei offensichtlich falsch, denn die Parteien seien weder berechtigt noch in der Lage, die unmittelbar und zwingend wirkenden tariflichen Ansprüche des Klägers in Fortfall zu bringen. Mangels Billigung der Tarifvertragsparteien sei ein Verzicht auf entstandene tarifliche Rechte gemäß § 4 Abs. 4 TVG nicht möglich. Ein einzig möglicher Tatsachenvergleich liege in Gestalt des gerichtlichen Vergleiches vom 14.04.2011 nicht vor. Für die Zeit nach dem Abschluss des Vergleiches greife § 4 Abs. 3 TVG, wonach abweichende Abmachungen nur bei Gestattung durch die Tarifvertragsparteien oder bei Vorliegen für den Arbeitnehmer günstigerer Regelungen

möglich seien. Daher fänden die maßgeblichen Tarifnormen auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung. Das Arbeitsgericht sei nach § 293 ZPO verpflichtet gewesen, möglicherweise anzuwendende Tarifnormen unabhängig vom Vortrag der Parteien von Amts wegen zu ermitteln. Hieraus ergebe sich zunächst, dass der Kläger für die Jahre 2010 bis 2012 Anspruch auf das tarifliche zusätzliche Urlaubsgeld und das 13. Monatseinkommen habe, was im Fall des Klägers aufgrund seiner Betriebszugehörigkeit zu einer jährlichen zusätzlichen tariflichen Vergütung in Höhe von 1,25 Monatsgehältern führe.

Zudem stünden dem Kläger auch die im Zeitraum ab 2010 in der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie zustande gekommenen Tariflohnerhöhungen zu. Mit Wirkung ab 01.05.2010 sei es zu einer Gehaltsanpassung in Höhe eines Einmalbetrag von 320,00 € gekommen. Mit Wirkung ab 01.04.2011 habe sich das Tarifentgelt um 2,7 % erhöht, so dass das zwischen den Parteien auf 5.500,00 € monatlich vereinbarte Bruttoentgelt um monatlich 148,50 € auf monatlich 5.648,50 € angestiegen sei. Für den Zeitraum vom 01.05.2012 bis 30.04.2013 habe sich die Vergütung im Tarifbereich um 4,3 % erhöht. Bezogen auf den sich zu diesem Zeitpunkt ergebenden Basiswert von 5.648,50 € ergebe sich somit ab 01. April 2011 eine monatliche Gehaltshöhe für den Kläger von 5.891,39 € brutto. Die diesbezüglichen Lohnerhöhungen habe die Beklagte dem Kläger nachzuzahlen.

Unabhängig davon stehe dem Kläger aus dem „Änderungsvertrag vom 11.02.2004 ein Anspruch auf Urlaubsgeld und zusätzliches Weihnachtsgeld von gesamt 1,25 Gehältern sowie ein zusätzliches Bruttomonatsgehalt zu. Dies ergebe eine monatliche Zusatzvergütung von insgesamt 2,25 Bruttogehältern pro Jahr. Nach dem gerichtlichen Vergleich vom 14.04.2011 sei das dort vereinbarte Bruttomonatsgehalt in Höhe von 5.500,00 € der Ausgangswert.

Weiter trägt der Kläger vor, dass er seine Vergütungsansprüche im Rahmen der Kündigungsschutzklage ordnungsgemäß geltend gemacht habe. Zudem habe er die Ansprüche mit Schreiben seines Prozessbevollmächtigten vom 21.06.2011 an den damaligen Prozessbevollmächtigten der Beklagten geltend gemacht (auf die als Anlage zur Berufungsbegründung vom 24.05.2013 eingereichte Kopie, Blatt 333 der Akte, wird Bezug genommen).

Schließlich ist der Kläger der Auffassung, dass die Beklagte ihm wegen der Falschauskünfte im Zusammenhang mit dem Abschluss des Altersteilzeitvertrages als Schadensersatz sowohl den Steuerschaden von 19.368,34 € zu erstatten habe als auch ihm denjenigen Schaden ersetzen müsse, der ihm dadurch entstanden sei, dass er nicht mit Ablauf des 31.12.2014 ungekürzte Altersrente in Anspruch nehmen könne. Die Beklagte habe ihn ab 2004 massiv bedrängt, aus dem aktiven Arbeitsverhältnis auszuschcheiden. Sie allein habe den Kläger aufgefordert und veranlasst, einer Kombination von sofortiger Freistellung und Altersteilzeitvereinbarung zuzustimmen. Es sei der Beklagten gerade darum gegangen, den Kläger durch die Freistellung an der Wahrnehmung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Rechte zu hindern. Die Beklagte habe dem Kläger die Kombinationslösung zwischen Altersteilzeit und sofortiger Freistellung auch während der aktiven Phase der Altersteilzeit geradezu aufgedrängt, ohne auch nur ansatzweise anzudeuten, dass genau diese Konstellation bereits Gegenstand der Entscheidung des BAG vom 10.02.2004 gewesen war. Die Beklagte habe mit der Vorlage des Altersteilzeitangebotes bei durchgehender Freistellung nicht nur suggeriert, sondern dezidiert zugesichert, der Kläger könne unbeschadet in seiner Freistellung alle Vorteile der gesetzlichen Altersteilzeit nach Maßgabe des Altersteilzeitgesetzes in Anspruch nehmen. Die Altersteilzeitvereinbarung der Parteien sei von der Beklagten kausal in die Welt gesetzt worden, der Kläger habe keine andere Möglichkeit gehabt, als sich der Überzeugung der Beklagten anzuschließen, da seine wirksame Regelung Gegenstand des Angebotes der Beklagten sei. Für eine andere Verteilung der Kausalität ergebe sich kein Anhaltspunkt. Hierdurch habe die Beklagte ihre dem Kläger gegenüber bestehenden Hinweis- und Sorgfaltspflichten schuldhaft verletzt. Entsprechend dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 10.02.2004 müsse der Arbeitgeber, der den Arbeitnehmer durch objektiv falsche Erklärungen über die Möglichkeit der Inanspruchnahme vorzeitiger Altersrente nach Altersteilzeit zum Abschluss einer unwirksamen Altersteilzeitvereinbarung veranlasst hat, den Arbeitnehmer im Wege des Schadensersatzes so stellen, als ob die „Altersteilzeitvereinbarung“ nicht zustande gekommen wäre. Weiter ist der Kläger der Auffassung, die Beklagte müsse ihn im Wege des Schadensersatzes so stellen, als wäre die Altersteilzeitvereinbarung rechtmäßig zustande gekommen, denn die Beklagte habe auf jeden Fall eine Altersteilzeitvereinbarung abschließen wollen. In diesem Falle wäre der Steuerschaden in Gestalt der Steu-

ernachzahlung von 19.368,34 € nicht entstanden. Diesen Schaden habe die Beklagte dem Kläger daher zu erstatten.

Eine Rückrechnung der Altersteilzeit wäre nicht möglich gewesen, weil der Kläger, wäre die unwirksame Altersteilzeitvereinbarung nicht abgeschlossen worden, in eine wirksame Altersteilzeitvereinbarung in Form der Blockzeit gegangen wäre und in diese eingewilligt hätte. Der Kläger hätte alsdann einer Altersteilzeit zugestimmt, in der er während der Aktivphase hälftig gearbeitet hätte und in der Passivphase völlig freigestellt gewesen wäre. Da die Beklagte auf jeden Fall eine Altersteilzeitvereinbarung haben wollte, wäre das die Alternative zu einer unwirksamen Vereinbarung gewesen und nicht etwa gar keine Altersteilzeitvereinbarung. Der Vergleichsmaßstab für die hypothetische Berechnung der beeinträchtigten finanziellen Rechtsstellung des Klägers und der sich hieraus ergebenden Ansprüche sei also nicht ein „Normalarbeitsverhältnis ohne Altersteilzeit“, sondern ein wirksames Altersteilzeitverhältnis im Blockmodell ohne vollständige und durchgehende Freistellung des Klägers. In diesem Falle hätte der Kläger ab dem Ende des Altersteilzeitverhältnisses, das heißt, ab dem 01.01.2015 Altersrentenansprüche wegen vorheriger Altersteilzeit gehabt. Mangels einer wirksamen Altersteilzeitvereinbarung gelten für den Kläger nunmehr die normalen gesetzlichen Regelungen. Er werde das 65. Lebensjahr erst am 12.12.2016 vollenden; seine Regelaltersgrenze liege also dann weitere fünf Monate später. Somit träten beim Kläger im Moment noch nicht feststellbare und berechenbare Rentenverluste aufgrund der Kürzung wegen vorgezogener Inanspruchnahme von Altersrente ein, wenn man als Vergleichsmaßstab den von den Parteien vereinbarten Ausscheidenstermin am 31.12.2014 ansetze. Ohne eine wirksame Altersteilzeit müsse der Kläger Rentenabschläge auf Lebenszeit hinnehmen; diesbezüglich müsse das Bestehen einer Schadensersatzpflicht der Beklagten festgestellt werden. Die weitere Schadensentwicklung lasse sich noch nicht absehen. Diese hänge insbesondere von der konkreten Höhe der ab 01.01.2015 unterbleibenden Altersrente ab.

Der Kläger stellt zuletzt folgende Anträge:

1. Die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für das Jahr 2010 320 € sowie 2,25 Gehälter, also 12.175 €, für das Jahr 2011 2,25 Gehälter, also 14.121,25 € und für das Jahr 2012 zwei Gehälter, also

- 12.709,13 €, jeweils brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB seit jeweils dem 01.01.2011, 01.01.2012, 01.01.2013 zu zahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für die Monate April 2011 bis April 2012 jeweils monatlich weitere 148,50 € brutto sowie für die Monate Mai 212 bis April 2013 jeweils monatlich weitere 391,39 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach § 247 BGB seit dem jeweils Ersten des Folgemonats zu zahlen;
 3. festzustellen, dass für den Kläger die Tarifverträge der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie solange gelten, als beide Parteien Mitglieder der Tarifvertragsparteien sind;
 4. zu verurteilen, die Reparatur- und Servicekosten bezüglich des von dem Kläger gefahrenen Pkw zu übernehmen und dem Kläger mitzuteilen, an welche betriebliche Stelle bzw. Stelle des Unternehmens die auflaufenden Rechnungen zum Zwecke der Begleichung zu übersenden sind;
 5. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger als Schadensersatz 19.368,34 € zu zahlen und dem Kläger den Schaden zu ersetzen, der ihm entstehen wird dadurch, dass der Kläger nicht mit Ablauf des 31.12.2014 ungekürzte Altersrente in Anspruch nehmen kann.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte trägt im Wesentlichen Folgendes vor:

Die Zahlungsanträge seien allesamt unbegründet. Auf den „Änderungsvertrag zum Arbeitsverhältnis“ vom 11.02.2004 könne sich der Kläger bereits deshalb nicht berufen, weil darin eine rechtswidrige Betriebsratsbegünstigung im Sinne des § 78 Satz 2 BetrVG gelegen sei. Überdies regle der Vergleich vom 14.04.2011 in Nr. 4 die Entgeltansprüche des Klägers abschließend, sodass er sich auch aus diesem Grunde nicht mehr auf den Änderungsvertrag vom 11.02.2004 berufen könne.

Soweit der Kläger sich auf tarifvertragliche Bestimmungen über das zusätzliche Urlaubsgeld und das 13. Monatseinkommen stütze, seien diese Ansprüche jedenfalls wegen Nichteinhaltung der tarifvertraglichen Ausschlussfrist des § 22 Nr. 3 Abs. 1 b i. V. m.

Abs. 2 MTV ausgeschlossen. Der Kläger habe diese Ansprüche erstmals mit der Berufungsbegründung vom 24.05.2013, bei den Beklagtenvertretern eingegangen am 03.06.2013, schriftlich geltend gemacht, als die Drei-Monats-Frist des § 22 MTV bereits lange abgelaufen gewesen sei. Hinsichtlich der Kalenderjahre 2010 und 2011 könne der Kläger sich nicht darauf berufen, dass er bereits mit seiner Widerklage vom 06.12.2011 die Zahlung von jeweils 5.500,00 € brutto für die Kalenderjahre 2010 und 2011 begehrte habe. Ausweislich der Antragsbegründung auf Seite 22 des Schriftsatzes vom 06.12.2011 habe der Kläger den dort geltend gemachten Anspruch ausschließlich damit begründet, dass ihm „im November eines Kalenderjahres eine zusätzliche monatliche Vergütung zustehe“. Der Kläger habe seinerzeit also lediglich das „weitere Bruttomonatsgehalt“ gemäß dem unwirksamen Änderungsvertrag vom 10.02.2004 geltend gemacht, nicht aber ein tarifliches Urlaubsgeld oder 13. Monatseinkommen.

Selbst wenn die tarifvertraglichen Ansprüche nicht durch § 22 MTV ausgeschlossen sein sollten, hätte der Kläger neben dem ihm auf der Grundlage des Vergleiches vom 14.04.2011 gewährten Bruttojahresgehalt in Höhe von $12 \times 5.500,00 \text{ €} = 66.000,00 \text{ €}$ nach dem Günstigkeitsprinzip des § 4 Abs. 3 TVG keinen Anspruch auf die Zahlung eines ergänzenden Urlaubsgeldes oder eines 13. Monatseinkommens. Wäre der Kläger nicht wegen seiner Betriebsratstätigkeit begünstigt worden, so hätte er angesichts seiner beruflichen Qualifikationen und seiner anfänglichen Entwicklung im Beschäftigungsverhältnis bei der Beklagten selbst bei optimaler beruflicher Entwicklung allenfalls Entgeltgruppe 7 erreicht. Nach der ab dem 01.05.2012 gültigen Entgelttabelle für die Bayerische Metall- und Elektroindustrie betrage die Bruttomonatsvergütung für Entgeltgruppe 7 Stufe B aktuell 3.051,00 €. Selbst wenn man die maximale tarifliche Leistungszulage in Höhe von 28 % sowie ein jährliches tarifliches Urlaubs- und Weihnachtsgeld in Höhe von 1,25 Bruttomonatsgehältern hinzuaddierte, ergäbe sich eine Jahresgesamtvergütung von jeweils weit unter 55.000,00 € brutto. Der Kläger könne nicht erfolgreich einwenden, dass die Parteien im Vergleich vom 14.04.2011 keine ausdrückliche Regelung über Urlaubsgeld und 13. Monatseinkommen getroffen hätten. Der für § 4 Abs. 3 TVG maßgebliche Günstigkeitsvergleich sei als so genannter „Sachgruppenvergleich“ durchzuführen. Bei Abschluss des Vergleiches am 14.04.2011 sei es den Parteien darum gegangen, die Vergütung des Klägers abschließend zu regeln, sodass für den Günstigkeitsvergleich sämtli-

che tarifvertraglich begründeten Vergütungsbestandteile in die Betrachtung einzubeziehen seien.

Der Feststellungsantrag des Klägers hinsichtlich der Geltung der Tarifverträge für die Bayerische Metall- und Elektroindustrie sei bereits mangels Feststellungsinteresses unzulässig.

Zudem habe der Kläger kein aner kennenswertes Interesse an der von ihm beehrten Mitteilung über die Stelle zur Einreichung von Ansprüchen wegen des Pkw. Der Kläger habe ohne Weiteres eine Zahlungsklage erheben können. Zudem stelle auch die Vereinbarung zur Übernahme der Reparatur- und Servicekosten für das Privatfahrzeug des Klägers eine unzulässige Betriebsratsbegünstigung im Sinne von § 78 Satz 2 BetrVG dar und sei folglich unwirksam. Schließlich bestünden auch keine Schadensersatzansprüche des Klägers. Auf Seiten der Beklagten lägen keine Pflichtverletzungen vor. Die Beklagte habe den Kläger nicht über die rechtlichen Folgen der Altersteilzeitvereinbarung vom 22.09.2004 aufklären müssen. Der Kläger sei in dieser Angelegenheit jeweils durch renommierte Fachanwälte für Arbeitsrecht beraten und vertreten gewesen, sodass zwischen den Parteien bereits kein Informationsungleichgewicht bestanden habe.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf Tatbestand und Entscheidungsgründe des arbeitsgerichtlichen Schlussurteils, die Niederschrift über die Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht Nürnberg vom 14.11.2013 sowie die Berufungsbegründung des Klägers vom 24.05.2013 und die Berufungsbeantwortung der Beklagten vom 05.08.2013 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung ist vollumfänglich unbegründet. Die Erweiterung der Klage im Berufungsverfahren ist nur teilweise zulässig und im zulässigen Umfang vollumfänglich unbegründet.

- 18 -

A.

Die Berufung ist zulässig.

Sie ist statthaft (§ 64 Abs. 1 Satz 2 b ArbGG) und auch in der gesetzlichen Form und Form und Frist eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO).

B.

Die in der nachträglichen Klagehäufung liegende Klageänderung ist zulässig (§§ 533, 529, 263 i. V. m. 525 Satz 1 ZPO, 46 Abs. 2, 64 Abs. 6 ArbGG).

Die Klageerweiterung ist jedoch lediglich zum Teil zulässig.

Der Kläger hat die Klage in der Berufungsinstanz erweitert um Ansprüche auf Zahlung aus Tariflohnerhöhung (Antrag zu 1 erster Teil hinsichtlich des Einmalbetrages von 320,00 € für 2010; Antrag zu 2), um die Ansprüche auf tarifliche Jahressonderzahlungen, soweit sie über ein Bruttomonatsgehalt hinausgehen (Antrag zu 1 zweiter Teil hinsichtlich der Jahre 2011 und 2012), um den Feststellungsantrag zu 3 hinsichtlich der Geltung der Tarifverträge sowie um den Antrag zu 5 auf Zahlung von Schadensersatz in Höhe 19.368,34 € sowie auf Ersatz des Rentenschadens.

Diese Klageerweiterungen sind nur teilweise zulässig.

I.

Der Feststellungsantrag zu 3 hinsichtlich der Geltung der Tarifverträge entbehrt bereits des erforderlichen Feststellungsinteresses (§§ 256 Abs. 1 ZPO, 64 Abs. 6 ArbGG). Zum einen hat der Kläger die ihm seiner Meinung nach zustehenden Tarifansprüche mit den Klageanträgen zu 1 und zu 2 im Wege der Zahlungsklage unter Ausweisung der beziffer-

ten Anspruchshöhe geltend gemacht. Für den Fall der Entscheidungserheblichkeit ist die Maßgeblichkeit der Tarifnormen insoweit ohnehin zu prüfen. Für das Infragekommen weiterer darüber hinausgehender Tarifansprüche und somit für das grundsätzliche Interesse an der Feststellung der Geltung der Tarifverträge für das Rechtsverhältnis der Parteien hat der Kläger nicht vorgetragen. Zudem hat die Beklagte weder ihre eigene Verbandszugehörigkeit noch die vom Kläger erstmals im Berufungsverfahren substantiiert behauptete Tarifzugehörigkeit in Frage gestellt. Darüber hinaus ist die begehrte Feststellung in der gewählten Formulierung nicht geeignet, das nach § 256 Abs. 1 ZPO vorauszusetzende Interesse an der Feststellung der Geltung der Tarifverträge der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie für die Parteien hinsichtlich konkreter oder allgemein in Frage kommender Rechte und Pflichten zu erfüllen. Die begehrte Formulierung, dass für den Kläger die Tarifverträge der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie ... „solange gelten, als beide Parteien Mitglieder der Tarifvertragsparteien sind“, bringt bereits nicht in der erforderlichen Deutlichkeit zum Ausdruck, ob und gegebenenfalls seit wann beide Parteien tarifgebunden sind; die gewählte Formulierung bringt vielmehr lediglich die selbstverständliche Rechtsfolge des § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG zum Ausdruck, dass die Inhaltsnormen eines Tarifvertrages zwischen den beiderseits Tarifgebundenen unmittelbar und zwingend gelten. Für eine solchermaßen vom konkreten Einzelfall losgelöste juristische „Binsenweisheit“ fehlt es am Feststellungsinteresse.

II.

Soweit der Kläger mit dem Antrag zu 4 hinsichtlich der Reparatur- und Servicekosten für den Pkw in Abweichung von der erstinstanzlich beantragten Feststellung nunmehr die Verurteilung der Beklagten zur Übernahme der Kosten begehrt, krankt der Antrag nicht mehr am Vorrang der Leistungs- und der Feststellungsklage. Jedoch ist der nunmehr gestellte Leistungsantrag zu unbestimmt. Er lässt nicht in einer der Vollstreckung zugänglichen Weise erkennen, in welche konkreten Reparatur- und Servicekosten und zu welcher konkreten Höhe die Beklagte verurteilt werden soll. Dieser erste Teil des Antrages zu 4 ist somit mangels genügender Bezifferung zu unbestimmt und daher unzulässig.

- 20 -

Demgegenüber bestehen hinsichtlich des zweiten Teiles des Antrages zu 4, der nicht mehr auf Feststellung der Pflicht zur Mitteilung, sondern auf die Mitteilung zur Benennung der Einreichungsstellen selbst gerichtet ist, keinen Zulässigkeitsbedenken mehr.

III.

Der zweite Teil des Antrages 5, wonach die Beklagte verurteilt werden soll, dem Kläger „den Schaden zu ersetzen, der ihm entstehen wird dadurch, dass der Kläger nicht mit Ablauf des 31.12.2014 ungekürzte Altersrente in Anspruch nehmen kann“ wäre als Leistungsantrag mangels konkreter Bezifferung des Zahlungsbegehrens unbestimmt und unzulässig. Dieser Antrag war jedoch als Antrag auf Feststellung der Pflicht der Beklagten auszulegen, dem Kläger den genannten Schaden zu ersetzen. So verstanden begegnet dieser Feststellungsantrag keinen Zulässigkeitsbedenken; das besondere Feststellungsinteresse auf Feststellung der Verpflichtung zum Ersatz künftiger Schäden ist deswegen gegeben, weil zwar Schadensfolgen in Zukunft möglich sind, jedoch ihre konkrete Art, ihr konkreter Umfang und sogar ihr Eintritt noch ungewiss sind, hierfür allerdings eine gewisse Wahrscheinlichkeit besteht (BAG vom 19.08.2004, 8 AZR 249/03, zitiert nach juris).

IV.

Die in den Klageerweiterungen – soweit sie nicht schon aus anderen Gründen unzulässig sind – liegende nachträgliche Klagehäufung begegnet keinem Zulässigkeitsbedenken.

Eine durch Klageerweiterungen zustande kommende nachträgliche Klagehäufung ist auch in der Berufungsinstanz wie eine Klageänderung (§ 263 ZPO) zu behandeln (BAG vom 11.04.2006 – 9 AZN 892/05; BGH vom 27.09.2006 – VIII ZR 19/04, zitiert nach juris; GK-ArbGG 68/Vossen, § 67 Rn. 33; Zöller/Heßler, Kommentar zur ZPO, 29. Aufl. § 528 Rn. 14).

Die vorliegende Klageerweiterung begegnet auch keinen Zulässigkeitsbedenken nach §§ 533 ZPO, 64 Abs. 6 ArbGG. Danach ist unter anderem eine Klageänderung im Berufungsverfahren nur zulässig, wenn erstens der Gegner einwilligt oder das Gericht dies für sachdienlich hält und zweitens diese auf Tatsachen gestützt werden kann, die das Berufungsgericht seiner Verhandlung und Entscheidung über die Berufung ohnehin nach § 529 zugrunde zu legen hat.

Vorliegend sind alle zulässigen Klageerweiterungen – sowohl was die Zahlungsansprüche hinsichtlich der Tariflohnerhöhung und Jahressonderleistungen als auch was die Schadensersatzansprüche angeht – sachdienlich, weil nach dem Gedanken der Prozesswirtschaftlichkeit die Zulassung der Klageänderung geeignet ist, den Streitstoff im Rahmen des anhängigen Rechtsstreites auszuräumen und weiteren Rechtsstreitigkeiten vorzubeugen (GK-ArbGG/Vossen, a. a. O., § 67 Rn. 79 a unter Hinweis auf BAG vom 26.02.1986 – 7 AZR 503/84, juris). Zudem handelt es sich bei den klageerweiternd geltend gemachten Ansprüchen aus Tariflohnerhöhung, auf Jahressonderleistungen sowie auf Schadensersatz um Streitgegenstände, denen Tatsachen zugrunde lagen, die bereits vom Gericht des ersten Rechtszuges festgestellt wurden, und die daher auch das Berufungsgericht seiner Verhandlung und Entscheidung zugrunde zu legen hatte (§ 529 ZPO).

C.

Die Berufung sowie die Klageerweiterung sind jedoch vollumfänglich unbegründet.

Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht (auch) hinsichtlich derjenigen Anträge abgewiesen, die der Kläger im Berufungsverfahren noch weiterverfolgt. Insbesondere hat der Kläger keinen Anspruch auf Mitteilung derjenigen betrieblichen Stellen, denen Unterlagen für Reparatur- und Servicekosten bezüglich des Pkw zu übersenden sind (vgl. nachfolgend I). Darüber hinaus sind die Klageerweiterungen aus dem Berufungsverfahren unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Schadensersatz für den Steuerschaden oder für den Rentenschaden, weil es an der erforderlichen Kausalität jedweden Handels der

Beklagten fehlt (II). Ein Anspruch auf die erstinstanzlich verfolgte jährliche Jahressonderzahlung in Höhe von einem Bruttomonatsgehalt steht dem Kläger ebenso wenig zu wie die im Berufungsverfahren geltend gemachten Ansprüche auf tarifliche Jahressonderleistungen und aus Tariflohnerhöhungen. Diese sind bereits im allergrößten Umfang wegen Nichtwahrung der tariflichen Ausschlussfrist verfallen (III). Zudem sind alle streitgegenständlichen Ansprüche aus Tariflohnerhöhung einschließlich denjenigen für die beiden noch nicht dem tariflichen Verfall unterliegenden Monate April und Mai 2013 durch Ziffer 4 Satz 2 des Vergleiches vom 14.04.2011 ausgeschlossen. Der Schutz unmittelbar und zwingend wirkenden Tarifrechtes kommt diesen Ansprüchen schon deshalb nicht zu, weil es sich nicht um Ansprüche aus dem Tarifvertrag, sondern um darüber hinausgehende übertarifliche Lohnzuschläge handelt, auf die Erhöhungen des Tariflohnes auch ohne ausdrückliche Vereinbarung anzurechnen waren (IV).

Im Einzelnen gilt Folgendes:

I.

Der Kläger hat keinen Anspruch gegen die Beklagte auf Mitteilung, an welchen betrieblichen Stellen er auflaufende Rechnungen zum Zwecke der Begleichung der Reparatur- und Servicekosten bezüglich des ihm zur Verfügung gestellten Pkw zu übersenden hat. Ein solcher Anspruch ergibt sich auch nicht als eine aus der Fürsorgepflicht abgeleitete arbeitsvertragliche Nebenpflicht der Beklagten. Wenn der Kläger Ansprüche auf Übernahme bzw. Erstattung konkreter Reparatur- und Servicekosten zu haben meint, so kann er diese auf dem selben Wege gegenüber der Beklagten geltend machen, wie er auch die vorliegende Klage geltend gemacht hat: Es ist ihm unbenommen, etwaige Ansprüche durch ein Schreiben in bezifferter Weise geltend zu machen und dieses Schreiben an die Beklagte unter der in der Klageschrift vom 11.07.2011 genannten ladungsfähigen Anschrift zu richten. Es ist ihm unbenommen, im Zusammenhang mit einer derartigen Zahlungsaufforderung bzw. Forderungsgeltendmachung dem zugrunde liegende Unterlagen und Belege mit einzureichen. Es ist als dann Sache der Beklagten, ein derartiges Schreiben und die gegebenenfalls beigefügten Belege intern den entsprechenden Entscheidungsträgern weiterzuleiten. Für den Fall einer Nichterfüllung derartiger Forderungen wä-

re es dem Kläger unbenommen, diese Forderungen gerichtlich – und entgegen dem nunmehr vorliegenden Leistungsantrag – auch in genügender Bestimmtheit unter Bezifferung der Forderungshöhe geltend zu machen. Einen Anspruch auf Mitteilung konkreter innerbetrieblicher Stellen zum Zwecke der Übersendung entsprechender Abrechnungen hat der Kläger nicht.

Auf die vom Arbeitsgericht offen gelassene Frage nach dem grundsätzlichen Bestehen eines Anspruches auf Kostenübernahme kommt es weiterhin nicht an.

II.

Weiter stehen dem Kläger die klageerweiternd geltend gemachten Ansprüche auf Zahlung von Schadensersatz in Höhe von 19.368,34 € für den Steuerschaden sowie auf Feststellung der Schadensersatzpflichtigkeit der Beklagten hinsichtlich des Rentenschadens nicht zu. Durch den Abschluss des Vergleiches vom 14.04.2011 hat der Kläger jegliches Kausalband zu etwaigem davor liegenden Handeln der Beklagten durchschnitten.

1. Grundsätzlich kommt ein Schadensersatzanspruch des Altersteilzeiters gegen den Arbeitgeber in Frage, wenn der Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Vereinbarung der Altersteilzeit Informations- und Auskunftspflichten gegenüber dem Arbeitnehmer schuldhaft und zurechenbar verletzt. Nach der zutreffenden Auffassung des Bundesarbeitsgerichts müssen die Angaben, die der Arbeitgeber, der dem Arbeitnehmer eine bestimmte Form der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorschlägt, dabei über die versorgungsrechtlichen Folgen einer derartigen Vorgehensweise macht, richtig seien; andernfalls verletzt der Arbeitgeber seine nebenvertraglichen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Das entspricht dem allgemeinen Grundsatz, dass Angaben aus Anlass eines Vertragsschlusses richtig sein müssen. Der Arbeitgeber darf im Zusammenhang mit einem Vertragsschluss keine neuen Gefahrenquellen für den Arbeitnehmer schaffen. Die arbeitsvertraglichen Nebenpflichten des Arbeitgebers beschränken sich nicht darauf, den Arbeitnehmern keine falschen Auskünfte zu erteilen. Den Arbeitgeber können bei einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses vielmehr auch Hinweis- und Aufklärungspflichten treffen. Jeder Vertragspartner hat grundsätzlich

selbst für die Wahrnehmung seiner Interessen zu sorgen. Der jeder Partei zuzubilligende Eigennutz findet seine Grenzen jedoch an dem schutzwürdigen Lebensbereich des Vertragspartners. Die erkennbaren Informationsbedürfnisse des Arbeitnehmers einerseits und die Beratungsmöglichkeiten des Arbeitgebers andererseits sind zu beachten. Gesteigerte Hinweispflichten können den Arbeitgeber vor allem dann treffen, wenn der Aufhebungsvertrag auf seine Initiative hin und in seinem Interesse zustande kommt (BAG vom 10.02.2004 – 9 AZR 401/02 –, BAG vom 12.12.2002 – 8 AZR 497/01 –, BAG vom 11.12.2001 – 3 AZR 339/00 –, jeweils zitiert nach juris; Abeln/Gaudernack, Keine Altersrente nach Altersteilzeit bei völliger Freistellung schon während der Arbeitsphase im so genannten Blockmodell, DB 2005, 43; Oberthür, Die vollständige Freistellung in der Altersteilzeit – ein riskantes Trennungsmodell, NZA 2005, 377).

Vorliegend bestehen bereits Zweifel, ob der Kläger das Zustandekommen der Altersteilzeitvereinbarung vom 22.09.2004 sowie der Freistellungsvereinbarung vom 22./23.09.2004 in der erforderlichen Substantiiertheit aufgezeigt hat. Das Bestehen einer insoweit gesteigerten Hinweispflicht könnte fraglich sein (vgl. insbesondere BAG vom 12.12.2002, a. a. O., Rn. 41 mit Hinweis auf BAG vom 03.07.1990 – 3 AZR 382/89 –). Zwar hat der Kläger sowohl im erstinstanzlichen als auch im Berufungsverfahren mehrfach vorgetragen, die Beklagte habe den Kläger ab 2004 massiv bedrängt (Berufungsbegründung vom 24.05.2013, Seite 15, Blatt 312 der Akte), die Beklagte habe die Altersteilzeitvereinbarung kausal in die Welt gesetzt (Berufungsbegründung vom 24. Mai 2013, Seite 17, Blatt 314 der Akte), die Beklagte habe den Kläger rechtswidrig dazu bestimmt, einer Aufgabe seiner tatsächlichen betrieblichen Tätigkeit und damit auch seiner Berechtigung Betriebsratsmitglied zu sein, zuzustimmen (Berufungsbegründung vom 24.05.2013, Seite 18, Blatt 315 der Akte), auf den Kläger sei ein immenser Druck ausgeübt worden, dem der Kläger, nachdem er so unerträglich geworden sei, dass sich für den Kläger auch gesundheitliche Konsequenzen abzeichneten, nicht mehr standzuhalten vermochte (Schriftsatz vom 06.12.2011, Seite 2, Blatt 74 der Akte), die Beklagte allein habe den Kläger aufgefordert und veranlasst, einer Kombination von sofortiger Freistellung und Altersteilzeitvereinbarung zuzustimmen (Schriftsatz vom 06.12.2011, Seite 9, Blatt 81 der Akte) sowie der Kläger sei von der Beklagten aufgefordert worden, eine Altersteilzeitvereinbarung abzuschließen

(Schriftsatz vom 11.04.2012, Seite 4, Blatt 151 der Akte). Dem hält die Beklagte im Wesentlichen entgegen, es handele sich um Schutzbehauptungen; es sei vielmehr der Kläger gewesen, der jeweils mit einem eigenen Anwalt rechtlich beraten auf die Beklagte zugekommen sei und seinen Rücktritt von allen Ämtern in Aussicht gestellt habe, als Gegenleistung jedoch den Abschluss der Vereinbarungen vom 22./23.09.2004 und 02.06.2006 verlangt habe. Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichtes bestehen insoweit erhebliche Zweifel, ob der Kläger den in seiner Darlegungslast liegenden Umstand, dass die Beklagte die Initiative zu den Vereinbarungen über Altersteilzeit und Vollfreistellung ergriffen habe, in der erforderlichen Substantiiertheit vorgetragen hat. Jedenfalls entbehrt der Sachvortrag des Klägers jeglicher Aufzeigung konkreter Einzelfallumstände nach Ort, Datum, beteiligten Personen, Art, Inhalt und Form etwaiger Äußerungen und Vereinbarungen sowie sonstiger Einzelfallumstände.

Schlussendlich können diese Bedenken jedoch wegen der fehlenden Kausalität des Handelns der Beklagten hintanstellen.

2. Schlussendlich scheitern die geltend gemachten Schadensersatzansprüche von vornherein an der fehlenden – haftungsbegründenden – Kausalität zwischen dem klägerseits behaupteten vertragswidrigen Handeln der Beklagten und der behaupteten Rechtsgutsverletzung beim Kläger.

Selbst wenn die Beklagte dem Kläger aus ihrer Initiative die Altersteilzeitvereinbarung vom 22.09.2004 sowie die Freistellungsvereinbarung vom 22./23.09.2004 vorgeschlagen und ihn zu deren Abschluss gedrängt haben sollte, und selbst wenn hierdurch ein Geschehensablauf in Gang gesetzt worden sein sollte, der schlussendlich zu der Steuerrückzahlungspflicht des Klägers für 2009 sowie zu einem Nichteintritt des Anspruches des Klägers auf volle gesetzliche Rente nach Altersteilzeit gemäß § 237 SGB VI mit Ablauf des 31.12.2014 geführt hätte, wären etwaige dergestaltete Kausalabläufe überholt durch die vergleichsweise Vereinbarung der Parteien vom 14.04.2011. In diesem Vergleich haben sich die Parteien insbesondere darauf geeinigt, dass ihr Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der Beklagten automatisch mit Ablauf des 31.12.2014 endet. Dieser Vereinbarung sollte erkennbar konstitutive Bedeutung zukommen. Hätten die Parteien lediglich deklaratorisch das aufgrund anderer Ursa-

chen eintretende Ende des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 31.12.2014 lediglich bestätigen wollen, so hätten sie dies in erkennbarer Weise in dem Vergleich zum Ausdruck bringen müssen. Mangels dahingehender Anhaltspunkte beruht das Ende des Arbeitsverhältnisses auf der vergleichsweisen Einigung vom 14.04.2011. Der Hinweis, dass die automatische Vertragsbeendigung „auf Veranlassung der Beklagten“ eintrete, rechtfertigt kein anderes Auslegungsergebnis. An dem Umstand, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 31.12.2014 schlussendlich auf der Einlegung der Parteien in dem Vergleich vom 14.04.2011 beruht, wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass diese Einigung auf Veranlassung der Beklagten erfolgte. Schlussendlich hat der Kläger den eventuellen Kausalzusammenhang zwischen den auf etwaiger Falschberatung beruhenden Vertragsabschlüssen vom 22./23.09.2004 und dem Vertragsablauf am 31.12.2014 durch die danach erfolgte vergleichsweise Einigung vom 14.04.2011 unterbrochen. Der Vertragsablauf am 31.12.2014 sowie alle vom Kläger geltend gemachten – mit der behaupteten Falschberatung aus 2004 im Zusammenhang stehenden – Folgen beruhen nicht mehr auf dem seinerzeitigen Handeln der Beklagten, sondern auf der danach getroffenen vergleichsweisen Vereinbarung vom 14.04.2011. Durch den ohne jede Pflichtwidrigkeit zustande gekommenen Vergleichsschluss vom 14.04.2011 wurde eine etwaige bis dahin ggfs. bestehende Kausalität überholt.

Die im Berufungsverfahren unter Ziffer 5 geltend gemachten Schadensersatzanträge unterliegen daher ebenfalls der Zurückweisung.

III.

Der Kläger hat keine Ansprüche auf Jahressonderzahlungen, weder in der erstinstanzlich geforderten Höhe von einem Bruttomonatsgehalt zu je 5.500,00 € für 2010 und 2011 noch in der im Berufungsverfahren klageerweiternd darüber hinaus gemachten Höhe von 2,25 Gehältern für 2011 und von zwei Gehältern für 2012.

Unbeschadet der Frage nach der zutreffenden Anspruchsgrundlage sind alle Ansprüche des Klägers, die er im erstinstanzlichen Verfahren im Klageantrag zu 3 für 2010 und 2011

jeweils noch in Höhe eines Bruttomonatsgehalts und darüber hinaus im Berufungsverfahren durch den zweiten Teil des Klageerweiterungsantrages zu 1 vom 24.05.2013 in größerer Höhe von 2,25 Gehältern für 2010, 2,25 Gehältern für 2011 und zwei Gehältern für 2012 geltend machte, nach der tariflichen Ausschlussfrist verfallen.

1. § 22 des zwischen den Parteien aufgrund beidseitiger Tarifgebundenheit geltenden Manteltarifvertrages vom 23.06.2008 für die Arbeitnehmer der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie lautet auszugsweise wie folgt:

„...“

3. (I) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind wie folgt schriftlich geltend zu machen:
 - a) Ansprüche auf Zuschläge nach § 6 ...
 - b) alle übrigen Ansprüche innerhalb von 3 Monaten nach ihrer Fälligkeit.

...

(II) Eine Geltendmachung nach Ablauf der unter (I) festgesetzten Frist ist ausgeschlossen, es sei denn, dass die Einhaltung dieser Frist wegen eines unabwendbaren Ereignisses nicht möglich gewesen ist.

(III) Ist ein Anspruch rechtzeitig erhoben worden und lehnt der Arbeitgeber seine Erfüllung ab, so hat der Arbeitnehmer den Anspruch innerhalb von 6 Monaten nach Ablehnung durch den Arbeitgeber gerichtlich geltend zu machen. Eine spätere Geltendmachung ist ausgeschlossen.

...“

Die 2. Protokollnotiz zu Ziff. 3 lautet wie folgt:

„ Erhebt ein Arbeitnehmer im Falle einer Kündigung hiergegen Kündigungsschutzklage, so beginnen die Fristen der Ziff. 3 für die Geltendmachung etwaiger Ansprüche auf Arbeitsentgelt für die Zeit nach Ablauf der Kündigungsfrist mit der rechtskräftigen Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung zu laufen“.

Nach § 16 1. (I) des MTV vom 23.06.2008 ist das Entgelt am Ende eines Kalendermonats auszuzahlen.

2. Der Kläger stützt seine Ansprüche auf Jahressonderzahlungen zum einen auf den Änderungsvertrag vom 11.02.2004 und zum anderen auf Tarifrecht. In beiden Fällen hat der Kläger für keinen der Ansprüche die tarifliche Ausschlussfrist gewahrt.
- a) Der Änderungsvertrag der Parteien vom 11.02.2004 sieht ein zusätzliches Bruttomonatsgehalt zur Zahlung im November, ein Urlaubsgeld zur Zahlung im Mai und ein Weihnachtsgeld zur Zahlung im September vor. Die jüngste aller streitgegenständlichen Forderungen aus 2010, 2011 und 2012 wäre das zusätzliche Bruttomonatsgehalt für 2012, welches spätestens zum 30.11.2012 fällig geworden wäre. Die dreimonatige Frist zur schriftlichen Geltendmachung nach § 22 Nr. 3 Abs. 1 b MTV hätte mit Ablauf des 28.02.2013 geendet. Bis dahin liegt eine wirksame Geltendmachung des Klägers nicht vor.

Der Kläger kann sich nicht unter Verweis auf die 2. Protokollnotiz zu Ziff. 3 des § 22 MTV darauf berufen, mit Erhebung der Kündigungsschutzklage gegen die außerordentliche Kündigung vom 08.03.2010 habe er die streitgegenständlichen Sonderzahlungen für 2010, 2011 und 2012 bereits geltend gemacht. Die Erhebung einer Kündigungsschutzklage vermag nur die Geltendmachung etwaiger – vom Fortbestand des Arbeitsverhältnisses abhängiger – Ansprüche auf Annahmeverzugsvergütung zu ersetzen, nicht aber die Geltendmachung weiterer über die regelmäßige Arbeitsvergütung hinausgehender Ansprüche, wie vorliegend von Jahressonderzahlungen (BVerfG vom 01.12.2010 – 1 BvR 1682/07 – , BAG vom 19.09.2012 – 5 AZR 627/11 – , juris zitiert nach juris, zu der Wahrung auch einer 2. Stufe zur gerichtlichen Geltendmachung).

Ebenso wenig ist eine wirksame Geltendmachung der streitgegenständlichen Klageforderungen durch das Schreiben des Prozessbevollmächtigten des Klägers vom 21.06.2011 an den Prozessbevollmächtigten der Beklagten erfolgt (vgl. die Kopie Blatt 327 der Akte). Eine konkrete und genügend bestimmte Geltendmachung der streitgegenständlichen Ansprüche auf Jahressonderleistungen sind weder dem Grunde noch der Höhe nach in diesem Schreiben enthalten.

Eine erstmalige ausreichende Geltendmachung der streitgegenständlichen Forderungen nach Jahressonderzahlungen hat der Kläger erst mit der klageerweiternden Berufungsbegründung vom 24.05.2013 vorgenommen, die der Beklagten zu Händen deren Prozessbevollmächtigten am 03.06.2013 zugeht. Diese erstmalige Geltendmachung liegt deutlich nach Ablauf der für die jüngste Klageforderung in Frage kommenden Geltendmachungsfrist am 28.02.2013.

Mithin ist sowohl die jüngste Klageforderung und folglich alle davor fällig gewordenen streitgegenständlichen Klageforderungen auf Jahressonderleistungen verfallen.

b) Auch soweit der Kläger seine Ansprüche auf Jahressonderzahlungen auf Tarifrecht stützen möchte, hat er die Ausschlussfristen in keinem Falle gewahrt.

aa) Der Tarifvertrag über die Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens vom 12.12.1996 sieht in Nr. 1 und 2 bei einer mehr als 36-monatigen Betriebszugehörigkeit je Kalenderjahr eine betriebliche Sonderzahlung in Höhe von 55 % eines Monatsverdienstes vor und bestimmt in Nr. 5 als Auszahlungstag den 01. Dezember. Selbst für die jüngste vorliegend in Frage kommende betriebliche Sonderzahlung für das Jahr 2012 liegt die erstmalige ausreichende Geltendmachung des Klägers vom 24.05.2013 wiederum deutlich nach Ablauf der mit dem 01. März 2013 endenden dreimonatigen Ausschlussfrist zur schriftlichen Geltendmachung nach § 22 MTV.

bb) Soweit der Kläger weitere jährliche Sonderzahlungen in Gestalt von Urlaubsgeld beansprucht, kommt als Anspruchsgrundlage lediglich die Bestimmung des § 18 C 1. MTV in Frage, wonach das Urlaubsentgelt sich nach dem 1,5-fachen durchschnittlichen Arbeitsverdienst in den letzten drei Kalendermonaten vor dem Beginn des Urlaubs bemisst und das Urlaubsentgelt bei Urlaubsantritt auszuführen ist. Einen Anspruch auf eine jährliche zu einem bestimmten Zeitpunkt zu erfolgende Einmalzahlung als Urlaubsgeld sehen die einschlägigen Tarifnormen nicht vor. Somit kommt rechnerisch ein über die normale Fortzahlung des regelmäßigen Arbeitsentgeltes hinausgehende zusätzliche Urlaubs-

vergütung in Höhe der Hälfte der regelmäßigen Arbeitsvergütung in Frage, deren Entstehung und Fälligkeit noch dazu von der tatsächlichen Urlaubsnahme abhängt. Vorliegend war der Kläger für den gesamten – die Kalenderjahre 2010, 2011 und 2012 umfassenden – streitgegenständlichen Zeitraum bereits aufgrund der Freistellungsvereinbarung vom 22./23.09.2004, geändert am 02.06.2006, seit 01.11.2006 unwiderruflich befreit von der Pflicht zur Arbeitsleistung freigestellt. Unter Nr. 3 des Vergleiches vom 04.04.2011 bestimmten die Parteien, dass der Kläger unwiderruflich weiterhin freigestellt bleibt und dass dies unter Anrechnung sämtlicher etwaiger Urlaubsansprüche erfolge. Selbst wenn der Arbeitgeber bei unwiderruflicher Freistellung unter Anrechnung von Resturlaub die Lage der anzurechnenden Urlaubstage in der Regel nicht festlegen muss (so jüngst BAG vom 16.07.2013 – 9 AZR 50/12 –, zitiert nach juris), wird der Urlaub für das jüngste vorliegend in Frage kommende und im Streit befindliche Kalenderjahr 2012 bis spätestens zum 31.12.2012 eingebracht und ein Anspruch auf (erhöhtes) Urlaubsentgelt spätestens am 31.12.2012 fällig geworden sein. Auch insofern wäre die erstmalige Geltendmachung des Klägers vom 24.05.2013 ersichtlich nicht geeignet, die dreimonatige Ausschlussfrist zur schriftlichen Geltendmachung zu wahren.

Nach alledem sind alle streitgegenständlichen Ansprüche auf jedwede Jahressonderleistungen selbst für die jüngsten in Frage kommenden Forderungen mangels Wahrung der tariflichen Ausschlussfrist verfallen.

Das Arbeitsgericht hat die ihm zur Entscheidung vorliegenden Forderungen auf Zahlung von je 5.500,00 € für die Jahre 2010 und 2011 zu Recht abgewiesen; auch die in der Berufungsinstanz darüber hinaus erhobenen weiteren Forderungen sind unbegründet und mussten der Klageabweisung anheimfallen. Auf die zwischen den Parteien streitige Frage, ob Ansprüche auf Jahressonderleistungen bereits nach Nr. 4 Satz 2 des Vergleiches vom 14.04.2011 ausgeschlossen sind, wonach der Kläger weitere Entgeltansprüche für den Zeitraum vom 08.03.2010 bis 31.12.2014 über ein monatliches Bruttogehalt von 5.500,00 € hinaus nicht hat, kommt es nicht mehr an.

IV.

Schließlich sind auch die in dem Klageantrag zu 1 zum Teil und im Übrigen im Klageantrag zu 2 in der Berufungsinstanz klageerweiternd geltend gemachten Ansprüche auf Tariflohnerhöhung unbegründet. Die Parteien haben in ihrem Vergleich vom 14.04.2011 Entgeltansprüche ausgeschlossen, die über 5.500,00 € monatlich hinausgehen. Dieser Ausschluss ist nicht wegen Verstoßes gegen § 4 Abs. 3 TVG unwirksam.

1. Die Parteien haben in Ziffer 4 des Vergleiches vom 14.04.2011 für den gesamten streitgegenständlichen Zeitraum vom 08.03.2010 bis 31.12.2014 ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von 5.500,00 € vorgesehen und bestimmt, dass der Kläger für diesen Zeitraum weitere Entgeltansprüche nicht hat. Die vom Kläger in Nr. 1 der Klageerweiterung für 2010 beantragte Einmalzahlung von 320,00 € sowie die in Ziffer 2 für den Zeitraum April 2011 bis April 2012 jeweils beantragte Mehrzahlung von 148,50 € sowie schließlich die für den Zeitraum von Mai 2012 bis April 2013 beantragte monatliche Mehrzahlung von 391,39 € geht ersichtlich über die vereinbarte Bruttogehaltshöhe von 5.500,00 € hinaus und ist nach dem Wortlaut der Vereinbarung ausgeschlossen.
2. Diese Vereinbarung ist auch nicht als abweichende Vereinbarung nach § 4 Abs. 3 TVG unzulässig und unwirksam. Die vom Kläger begehrten und über den vereinbarten Betrag von 5.500,00 € hinausgehenden Mehrbeträge sind kein nach § 4 TVG geschütztes unmittelbar und zwingend wirkendes Tarifrecht. Zwar sieht § 4 Abs. 3 i. V. m. § 4 Abs. 1 TVG vor, dass Abmachungen, die von – aufgrund beidseitiger Tarifgebundenheit geltenden – unmittelbar und zwingend wirkenden Inhaltsnormen eines Tarifvertrages abweichen nur zulässig sind, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelungen zu Gunsten des Arbeitnehmers enthalten. Zwar enthalten weder der Manteltarifvertrag vom 23.06.2008 noch die Entgelttarifverträge vom 23.02.2010 und vom 22.05.2012 Tariföffnungsklauseln für verschlechternde einzelvertragliche Abmachungen im Sinn des § 4 Abs. 3, 1. Altern. TVG. Ob und inwieweit der Vergleich vom 14.04.2011 eine Änderung zu Gunsten des Arbeitnehmers im Sinn des § 4 Abs. 3, 2. Altern. TVG enthält und nach welchen Kriterien ein diesbezüglicher Günstigkeitsvergleich durchzuführen ist, kann vorliegend unentschieden

bleiben. In jedem Falle handelt es sich bei den über 5.500,00 € hinausgehenden und auf Tariflohnerhöhung gestützten Klageforderungen nicht um normativ wirkendes Tarifrecht, sodass die Limitierung des monatlichen Bruttogehaltes auf 5.500,00 € in Nr. 4 des Vergleiches vom 14.04.2011 wirksam ist und dieser darüber hinausgehende Klageforderungen ausschließt.

3. Zahlt ein Arbeitgeber eine über den Tariflohn hinausgehende Zulage (so genannte übertarifliche Zulage), so kann er sich im Grundsatz die Anrechnung des übertariflichen Entgelts auf Tariflohnerhöhungen ausdrücklich vorbehalten. Hat sich der Arbeitgeber die Anrechenbarkeit nicht ausdrücklich vorbehalten, kann die Auslegung der Zulagenklausel im Arbeitsvertrag eine Anrechnungsbefugnis ergeben. Im Regelfall sprechen die Umstände für die Anrechnungsmöglichkeit. Die Zulässigkeit der Anrechnung entspricht Regelmäßigkeit dem Parteiwillen (BAG vom 27.08.2008 – 5 AZR 820/07 – ; BAG vom 23.09.2009 – 5 AZR 973/08 – ; Löwisch/Rieble, Kommentar zum TVG, 3. Aufl. 2012, § 4 Rn. 458 mit weiteren Hinweisen auf Rechtsprechung und Literatur).

Wird von tarifgebundenen Arbeitsvertragsparteien im Arbeitsvertrag ein bestimmter Betrag als monatliches Gesamtentgelt vereinbart, stehen von vornherein das arbeitsvertragliche Entgelt und das tarifvertragliche Entgelt nebeneinander, das Günstigkeitsprinzip verschafft dem Arbeitnehmer den höheren Anspruch, sodass Tarif- und Entgelterhöhungen das Arbeitsvertragsentgelt automatisch aufzehren, wenn dieses nicht seinerseits erhöht wird (BAG vom 09.11.2005 – 5 AZR 105/05 – ; BAG vom 23.09.2009 – 5 AZR 973/08 –, jeweils zitiert nach juris; Löwisch/Rieble, a. a. O., § 4 Rn. 549).

4. Vorliegend übersteigt der von den Parteien im Vergleich vom 14.04.2011 vereinbarte Betrag des monatlichen Bruttomonatsgehältes von 5.500,00 € das für den Kläger in Frage kommende höchstmögliche Tarifentgelt bei weitem. Der Kläger selbst trägt vor, die von der Beklagten vorgenommene Eingruppierung in EG 12 Stufe B sei nicht zu beanstanden. Das Höchstgehalt der Entgeltgruppe 12 Fallgruppe B beträgt nach der Entgelttabelle für die Bayerische Metall- und Elektroindustrie „gültig ab 01.04.2011 – 4.668,00 €, nach der Entgelttabelle gültig ab 01.05.2012 – 4.869,00 € und selbst nach der ab 01.05.2014 gültigen Entgelttabelle immer nur noch 5.146,00 €“. Selbst die

letztgenannte Entgelthöhe, die deutlich außerhalb des jüngsten streitgegenständlichen Zeitraumes bis April 2013 liegt, übersteigt ersichtlich den vom Kläger insoweit geltend gemachten Mehrbetrag von 391,39 €. Somit sind sämtliche streitgegenständlichen Klageforderungen aus Tariflohnerhöhung automatisch von dem im Vergleich vom 14.04.2011 vereinbarten Gesamtentgelt von 5.500,00 € aufgezehrt, ohne dass ihnen der Schutz des § 4 Abs. 3 i. V. m. Abs. 1 TVG zuteil würde. Die diesbezüglichen Klageforderungen sind wirksam nach Nr. 4 des Vergleiches vom 14.04.2011 ausgeschlossen. Die Klageerweiterung war auch insoweit als unbegründet abzuweisen.

Nach alledem bleibt festzuhalten, dass sowohl die Berufung vollumfänglich zurückzuweisen als auch die Klageerweiterung vollumfänglich abzuweisen war.

D.

- I. Der Kläger hat die Kosten seines erfolglosen Berufungsverfahrens sowie der Erfolglosigkeit der Klageerweiterung zu tragen (§ 97 ZPO).
- II. Für die Zulassung der Revision besteht kein gesetzlich begründeter Anlass.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben;
auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

Dr. Hein
Richter am Arbeitsgericht

Werner Graf
ehrenamtlicher Richter

Bernd Schnackig
ehrenamtlicher Richter