

11 Sa 905/13
3 Ca 610/12
(ArbG Rosenheim - Kammer Traunstein -)

Verkündet am: 09.04.2014

Öschay
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

F. vertreten durch die C.
C-Straße, C-Stadt

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.
D-Straße, D-Stadt

- 2 -

hat die 11. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 2. April 2014 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Neumeier und die ehrenamtlichen Richter Beier und Ketterle

für Recht erkannt:

- 1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichtes Rosenheim (Az: 3 Ca 610/12) vom 17.07.2013 wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.**

- 2. Die Revision wird bezogen auf die Zurückweisung des Antrages Ziff. I. zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Durchführung der Härtefallregelung des Tarifvertrages über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr (TVUmBw).

Der am 17.07.1954 geborene Kläger ist seit dem 01.04.1983 bei der Beklagten beschäftigt und war als Wachpersonal im WTD 52, E., eingesetzt. Der Kläger war bis zum 01.04.2007 durchschnittlich 19 (228 Stunden monatlich) oder 20 Schichten (240 Stunden monatlich) á 12 Stunden als Wachpersonal bei der Beklagten tätig. Mit Wirkung zum 01.04.2007 wurde die wöchentliche Durchschnittsarbeitszeit auf 48 Stunden reduziert.

Mit Festsetzungsbescheid vom 05.08.2011 stellte die Beklagte fest, dass die durchschnittliche Zeit der weggefallenen Mehrarbeitsstunden des Klägers 49,93 Stunden betrug und insoweit eine Zulage im Rahmen der Entgeltsicherung gemäß § 7 A TVUmBw zu zahlen sei (vgl. Bl. 6 f. d. A.). Seit dem 01.08.2009 wurde der Kläger nach § 11 TVUmBw bis zum Ende der Beschäftigung von der Arbeitsleistung freigestellt. Während dieser Zeit der Frei-

stellung erhält der Kläger ein reduziertes Arbeitsentgelt, das 72 % des Einkommens des Klägers zum damaligen Zeitpunkt (01.08.2009) beträgt, wobei diese sogenannte Ausgleichszahlung nach den Regelungen des TVUmBw an tariflichen Lohnerhöhungen teilnimmt. Die näheren Regelungen hierzu befinden sich in § 11 TVUmBw, der ursprünglich vom 18.07.2001 stammt, im Zeitpunkt der Inanspruchnahme der Härtefallregelung durch den Kläger in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 2 vom 04.12.2007 zum Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr (Bl. 86 ff. d. A.) galt. Danach lautete der zum 01.08.2009 gültige § 11 TVUmBw wie folgt:

„(1) Kann einer/einem Beschäftigten der Entgeltgruppen 2 – 9, bzw. der Entgeltgruppen KR 3a – 9b, der im Zeitpunkt des Wegfalls des Arbeitsplatzes (§ 1 Abs. 1)

- a) das 55. Lebensjahr vollendet hat und
- b) eine Beschäftigungszeit beim Arbeitgeber Bund (§ 34 Abs. 3 Satz 1 und 2 TVöD) von mindestens 15 Jahren zurückgelegt hat,

kein Arbeitsplatz nach § 3 angeboten werden und kann im Hinblick auf den Zeitpunkt des Wegfalls des Arbeitsplatzes keine Altersteilzeitarbeit nach § 10 vereinbart werden, kann bis zum 31. Dezember 2006 im Rahmen der hierfür festzulegenden Höchstzahl im gegenseitigen Einvernehmen ein Verzicht auf die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung (Ruhensregelung) vereinbart werden. Die/der Beschäftigte erhält statt des Entgelts eine monatliche Ausgleichszahlung. Dies gilt nicht, wenn sie/er einen Arbeitsplatz entgegen § 3 Abs. 8 abgelehnt hat oder der Arbeitgeber zu einer nicht betriebsbedingten Kündigung berechtigt wäre.

(2) Die Ausgleichszahlung wird in Höhe des um 28 v.H. verminderten Einkommens gezahlt. Als Ausgleichszahlung wird auch eine entsprechend verminderte Jahressonderzahlung gezahlt. Sie nimmt an allgemeinen Erhöhungen des Entgelts teil.

Einkommen sind die Entgelte im Sinne des § 6 Abs. 1 Satz 2 oder sowie ggf. § 7 Abschnitt A Abs.1 und B Abs. 2, Besitzstandszulagen nach § 11 TVÜ-Bund und Strukturausgleichszahlungen nach § 12 TVÜ-Bund jeweils für die Dauer der Anspruchsberechtigung.

(3) Die/der Beschäftigte ist verpflichtet, sich während der Zeit der Ruhensregelung

- a) in der Krankenversicherung,
- b) in der Pflegeversicherung und
- c) in Höhe des Einkommens nach Abs. 2 Satz 4 und 5 in der gesetzlichen Rentenversicherung freiwillig zu versichern.

Die Beteiligung der/des Beschäftigten an der Umlage zur VBL nach dem ATV bleibt unberührt.

(4) Der Arbeitgeber verpflichtet sich,

- a) auf der Basis der Ausgleichszahlung die Hälfte der Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung zu tragen; die Regelungen in § 257 SGB V und § 61 SGB XI gelten sinngemäß,
- b) auf der Basis der Ausgleichszahlungen die Hälfte der freiwilligen Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung und auf der Basis des Einkommens nach Abs. 2 Sätze 4 und 5 die übrigen Beiträge zur Rentenversicherung sowie die VBL-Umlage in voller Höhe zu tragen und die Gesamtbeiträge abzuführen und
- c) die Pauschalsteuer für die VBL-Umlage bis zur tariflichen Höchstgrenze zu tragen
...“

§ 6 TVUmBw lautete damals wie folgt:

„(1) Verringert sich bei Beschäftigten aufgrund einer Maßnahme im Sinne des § 1 Abs. 1 bei demselben Arbeitgeber das Entgelt, wird eine persönliche Zulage in Höhe der Differenz zwischen ihrem Entgelt und dem Entgelt gewährt, das ihnen in ihrer bisherigen Tätigkeit zuletzt zugestanden hat. Als Entgelt aus der bisherigen Tätigkeit wird berücksichtigt:

- a) Das Tabellenentgelt (§ 15 TVÖD),
- b) in Monatsbeträgen festgelegte Zulagen, die in den letzten drei Jahren der bisherigen Tätigkeit ohne schädliche Unterbrechung bezogen wurden und
- c) der monatliche Durchschnitt der Erschwerniszuschläge nach § 19 TVÖD einschließlich entsprechender Sonderregelungen (§ 46 Nr. 4 Abs. 5 TVÖD-BT-V [Bund]) der letzten 12 Monate, sofern in den letzten fünf Jahren mindestens in 48 Kalendermonaten solche Zuschläge gezahlt wurden.“

Das Bundessozialgericht hatte mit Urteil vom 24.09.2008 (B 12 KR 27/07 R) festgestellt, dass ein sozialversicherungsrechtliches Beschäftigungsverhältnis im beitragsrechtlichem Sinne auch bei einer einvernehmlichen unwiderruflichen Freistellung von der Arbeitsleistung nicht entfällt, solange Arbeitsentgelt bezahlt wird und ein Arbeitsverhältnis besteht. Demgemäß war die in § 11 Abs. 4 TVUmBw vorgesehene freiwillige Versicherung in der Rentenversicherung nicht mehr möglich. Die Sozialversicherungsträger haben sich in einer gemeinsamen Sitzung am 13./14.10.2009 darauf geeinigt, dass für Härtefallfreistellungen mit Beginn bis einschließlich 30.06.2009 eine freiwillige Rentenversicherung möglich bleibt, jedoch bei Freistellungen ab 01.07.2009 die außertarifliche Einmalzahlung sowie die Ausgleichszahlung als sozialversicherungspflichtiges Entgelt bewertet werden.

Unter dem 10.12.2010 erfolgte eine dritte Änderung des TVUmBw (vgl. Bl. 67 f. d. A.). Insoweit erhält § 11, soweit für den vorliegenden Rechtsstreit von Bedeutung, in den Absätzen drei und vier folgende Fassung:

„(3) Soweit eine Minderung von Rentenansprüchen dadurch eintritt, dass die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung nicht auf Basis des Einkommens nach Abs. 2 Sätze 4

und 5 sondern auf Basis der Ausgleichszahlung erhoben werden, verpflichtet sich der Arbeitgeber, diese Minderung durch eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge zu kompensieren. Maßgebend hierfür ist die Höhe der bei Beginn der Freistellung von der Arbeitsleistung zu erwartende Minderung.

(4) Der Arbeitgeber verpflichtet sich, auf der Basis der Differenz zwischen der Ausgleichszahlung und dem Einkommen nach Abs. 2 Sätze 4 und 5 die VBL-Umlage in voller Höhe zu tragen und abzuführen und die Pauschalsteuer für die VBL-Umlage bis zur tariflichen Höchstgrenze zu tragen.“

Es existiert ein internes Schreiben vom 06.09.2005 (vgl. Bl. 17 d. A.), in dem bezüglich der Härtefallregelung folgende Aussage beinhaltet ist:

„Bei der Rente und der Zusatzversorgung des Öffentlichen Dienstes (VBL) treten dadurch ab dem 65 Lebensjahr keine Einbußen ein“

Zu diesem Schreiben legt der Kläger auch weiteres Schriftstück mit der Überschrift „Rund um die Härtefallregelung“ vor, welches der Kläger zusammen mit dem Schreiben vom 06.09.2005 erhalten hat. Dort ist unter der Überschrift „Aufstockungsleistungen“ folgendes enthalten:

„Der Tarifvertrag stellt sicher, dass der Arbeitnehmer lediglich mit den auf die Ausgleichszahlung entfallenden Beiträgen zur Sozialversicherung und zur Zusatzversorgung in Höhe der jeweiligen Arbeitnehmeranteile belastet wird. Der Arbeitgeber übernimmt deshalb die auf die Ausgleichszahlung entfallenden Beiträge in Höhe des Arbeitgeberanteils und stockt dies in der Rentenversicherung und Zusatzversorgung zusätzlich auf der Basis des bisherigen Einkommens auf, wodurch sich dann beim Eintritt in den Rentenstand eine ungeminderte Altersversorgung auf der Basis des früheren Einkommens ergibt.“

Mit dem vorliegenden Rechtsstreit begehrt der Kläger die Berücksichtigung der Zulage, die ihm mit Bescheid vom 05.08.2011 als Entgeltsicherung zugebilligt wurde bei der Zahlung der Rentenbeiträge sowie Berücksichtigung von allgemeinen Lohnerhöhungen nicht nur bei der Ausgleichszahlung, sondern auch bei der Bemessung der Rentenbeiträge

bzw. Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung betreffend die restlichen 28 % des ursprünglichen Einkommens bei Beginn der Ruhestandsregelung.

Der Kläger war erstinstanzlich der Auffassung, dass nicht nur bei den Ausgleichszahlungen, das heißt bei den 72 % des ursprünglichen Einkommens im Zeitpunkt des Beginns der Ruhensregelung die Lohnerhöhungen zu berücksichtigen seien, sondern auch bei den restlichen 28 % seines Einkommens. Die hierfür insoweit von Seiten der Beklagten zu tragenden 100 % der Rentenbeiträge bzw. Beträge zur betrieblichen Altersversorgung seien nicht statisch bezogen auf den Stand zum Zeitpunkt des Beginns der Ruhensregelung weiterhin abzuführen, sondern unter Berücksichtigung auch weiterhin stattfindender Lohnerhöhungen da nur hierdurch der Kläger keinerlei Einbußen im Zeitpunkt des Renteneintritts bei der Altersversorgung erleiden müsste. Über die Verweisung von § 11 Abs. 2 und 4 auf § 6 sei auf das Entgelt aus der bisherigen Tätigkeit Bezug genommen. Eine Festschreibung des Lohnniveaus sei aber nicht erfolgt, sondern lediglich auf das Einkommen aus der bisherigen Tätigkeit Bezug genommen worden. Dies schließe Lohnerhöhungen nicht aus. Ein Feststellungsinteresse hinsichtlich der Klage sei gegeben, da eine vorrangige Leistungsklage nicht möglich sei, da eine Bezifferung der Rentenbeiträge für den Kläger nur unter unzumutbarem Aufwand möglich sei. Die Berechnung müsse durch einen Rentenfachmann durchgeführt werden, was für den Kläger nicht zumutbar sei. Zudem befinde sich der Sachverhalt auch noch in weiterer Fortentwicklung. Daher sei der Feststellungsantrag insgesamt zulässig, auch wenn Ansprüche bereits etwa teilweise beziffert werden könnten. Zudem sei zu erwarten, dass sich die Beklagtenseite auch an ein ergehendes Feststellungsurteil halten würde.

Der Kläger beantragte erstinstanzlich:

1. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, Rentenbeiträge für den Kläger in einer Höhe zu bezahlen, dass der Minderbeitrag in der gesetzlichen Rentenversicherung aufgrund seiner Arbeitsfreistellung seit dem 01.08.2009 zu 100 % ausgeglichen wird in dem Maße, das tarifvertragliche allgemeine Erhöhungen der Vergütung/Lohn seit dem 01.08.2009 bis zum Rentenbeginn des Klägers jeweils zu berücksichtigen sind. Dem Kläger sind jeweils dazu Abrechnungen zu erteilen.

2. Es wird festgestellt, dass die Beklagte auch verpflichtet ist, Rentenbeiträge für den Kläger seit dem 01.08.2009 bis zum Rentenbeginn des Klägers in einer Höhe zu bezahlen, als ob er eine Zulage wegen Entgeltsicherung für 49,93 weggefallene Überstunden über das tarifvertraglich ihm zustehende Arbeitsentgelt – ohne Inanspruchnahme der Härtefallregelung im Sinne von § 11 TVUmBw (18.07.2001) - hinaus erhalten würde. Dem Kläger sind jeweils dazu Abrechnungen zu erteilen.

Die Beklagte beantragte erstinstanzlich:

Klageabweisung.

Die Beklagte war erstinstanzlich der Auffassung, dass die Klage unzulässig sei, da dem Kläger das nach § 256 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse fehle. Der Kläger mache im Grunde einen Anspruch auf eine etwaige zukünftige Rentendifferenz geltend, deren Höhe jedoch erst im Jahr des Renteneintritts beziffert werden könne. Somit sei ein gegenwärtiges Rechtsverhältnis nicht streitig, der Kläger habe auch kein Interesse an einer alsbaldigen Feststellung. Des Weiteren sei die Leistungsklage vorrangig. Darüber hinaus sei unstrittig, dass es sich bei der Zulage zur Entgeltsicherung um Einkommen im Sinne des § 11 Abs. 2 TVUmBw handele, worauf nach § 11 Abs. 4 TVUmBw Rentenbeiträge entrichtet würden. Schließlich habe der Kläger auch keinen Anspruch auf die Leistung, da in § 11 Abs. 4 TVUmBw (in der Fassung des 3. Änderungsvertrages) ausdrücklich geregelt sei, dass der Arbeitgeber lediglich verpflichtet sei, auf der Basis der Differenz zwischen der Ausgleichszahlung und dem Einkommen nach Abs. 2 Sätze 4 und 5 eine VBL-Umlage in voller Höhe zu tragen und abzuführen und die Pauschalsteuer für die VBL-Umlage bis zur tariflichen Höchstgrenze zu tragen sei. Eine Berücksichtigung von Tariflohnerhöhungen bei der Berechnung der VBL-Umlage sei tarifvertraglich jedoch gerade nicht vorgesehen.

Das Arbeitsgericht hat mit dem angefochtenen Endurteil vom 17.07.2013 die Klage abgewiesen. Das Arbeitsgericht war zunächst der Auffassung, dass die Klage unzulässig sei, da ein Feststellungsinteresse fehle, da ein einfacherer Weg zur Verfügung stehe, um das Ziel des Klägers zu erreichen, in Form einer Leistungsklage. Insbesondere für den in der Vergangenheit liegenden Zeitraum könne der Kläger sein Klageziel ohne weiteres durch

eine Leistungsklage erreichen, mittels der er vorträgt, welche konkreten Beitragsleistungen die Beklagte erbracht hat und welche Beitragsleistungen nach seiner Berechnung von der Beklagten hätten erbracht werden müssen. Hinsichtlich zukünftiger Rentenbeitragsleistungen sei zwar die Feststellungsklage grundsätzlich möglich, der Antrag des Klägers sei aber zu unbestimmt. Zum einen sei dem Antrag nicht zu entnehmen, an wen die Rentenbeitragsleistungen zu zahlen sein sollten. Schließlich sei auch die Zahlungshöhe unbestimmt. Der Kläger hätte errechnen müssen, welche Beiträge die Beklagte für die Zukunft an welche Versicherung konkret abzuführen habe. Tariflohnsteigerungen könnten im Antrag berücksichtigt werden.

Darüber hinaus sei die Klage auch nicht begründet, da eine Rechtsgrundlage nicht ersichtlich sei. Zum einen sei eine Beitragszahlung an die Deutsche Rentenversicherung nicht möglich. Für eine dynamisierte, auch Tarifsteigerungen berücksichtigende Rentenbeitragszahlung an die VBL fehle es an einer Anspruchsgrundlage. Der TVUmBw in der Fassung zum Zeitpunkt des Beginns der Ruhensregelung scheide als Anspruchsgrundlage aus, da dort gerade keine Zahlungen an die VBL vorgesehen seien. Die ursprüngliche tarifvertragliche Regelung sei rückwirkend durch den 3. Änderungsarbeitsvertrag beendet worden. Insoweit könnten Ansprüche auch wirksam durch die Tarifvertragsparteien rückwirkend geändert und gesenkt werden. Dies liege in der Gestaltungsfreiheit der Tarifvertragsparteien. Ein Vertrauensschutz sei nicht anzuerkennen, da der Kläger aufgrund der Entscheidung des Bundessozialgerichts damit rechnen musste, dass die nicht mehr mögliche freiwillige Versicherung durch eine andere Regelung abgeändert würde. Auf die spezifische Kenntnis des Klägers komme es nicht an. Nach dem TVUmBw in der dritten Änderungsfassung sei aber lediglich eine Zahlung an die VBL für Minderungen vorgesehen, die im Zeitpunkt des Beginns der Freistellungsphase zu erwarten seien. Auch aus sonstigen Zusicherungen etwa von Vorgesetzten oder anderen Mitarbeitern sei kein weitergehender Anspruch gegeben, da diese lediglich die tarifvertraglichen Ansprüche erläutert hätten und keine rechtsverbindlichen Äußerungen abgeben wollten.

Gegen dieses dem Kläger am 29.10.2013 zugestellte Endurteil richtet sich die Berufung des Klägers mit Schriftsatz vom 07.11.2012, am 08.11.2012 beim Landesarbeitsgericht München eingegangen.

Der Kläger begründet die Berufung damit, dass jedenfalls die Klage nicht unzulässig sei. Ein Vorrang der Leistungsklage sei nicht gegeben, da der Kläger seinen Anspruch nicht ohne Durchführung einer aufwändigen Begutachtung beziffern könne. Insoweit sei eine Spezialsoftware erforderlich, deren Anschaffung auch kompliziert und teuer wäre. Insbesondere sei auch eine einfache Rentenauskunft über die Deutsche Rentenversicherung nicht möglich, da entsprechende Auskünfte nur aufgrund genauer Vorgaben des Arbeitgebers durchgeführt würden. Die Feststellungsklage sei jedenfalls zulässig, weil ihre Durchführung unter dem Gesichtspunkt der Prozesswirtschaftlichkeit eine sinnvolle und sachgemäße Erledigung der aufgetretenen Streitpunkte erwarten lasse, da insbesondere zu erwarten sei, dass die Beklagte auf ein Feststellungsurteil hin ihren rechtlichen Verpflichtungen nachkommen werde. Außerdem wäre der Sachverhalt auch künftig noch in Fortentwicklung. Eine Feststellungsklage sei insgesamt zulässig, auch wenn der Anspruch bereits teilweise beziffert werden könne. Die Beklagte sei auch in der Lage auf ein entsprechendes Urteil hin die Berechnungen selbst durchzuführen. Schließlich sei auch die Klage nicht insoweit unzulässig als der Antrag zu unbestimmt wäre. Eine genaue Bestimmung, an wen zu zahlen sei, sei für den Kläger nicht möglich, da der Tarifvertrag in der Ausgestaltung des 3. Änderngstarifvertrages selbst keinen Adressaten einer Zahlung für die vom Arbeitgeber finanzierte betriebliche Altersvorsorge benenne. Auch eine Berechnung der Beiträge sei wegen der Schwierigkeiten dem Kläger nicht zuzumuten und deswegen nicht erforderlich. Eine Anspruchsgrundlage sei des Weiteren auch gegeben, da der ursprünglich geltende Tarifvertrag jeweils eine Ausgleiung des Minderbeitrages unter Berücksichtigung tarifvertraglich allgemeiner Erhöhungen vorgesehen habe. Dies sei lediglich aufgrund der rechtlich nicht mehr durchführbaren freiwilligen Versicherung nicht mehr möglich gewesen. Die insoweit entstandene Regelungslücke müsse durch eine ergänzende Vertragsauslegung geschlossen werden. Insoweit würden der Wille der Tarifvertragsparteien zu berücksichtigen seien, wonach nach § 11 Abs. 4 eine Aufstockung der Beiträge zur Rentenversicherung und Zusatzversorgung durch den Arbeitgeber auf 100 von 100 des bisherigen Einkommens festgelegt war. Dadurch sei eine ungekürzte Rente und Zusatzversorgung beabsichtigt gewesen. Dies würden auch die Aussagen der Gesprächspartner, wonach keine Einbußen entstehen würden, zeigen. Später abgeschlossene Tarifvertrag könne hieran auch nichts ändern. Zum einen sei zu berücksichtigen, dass eine rückwirkende Änderung eingetreten sei, welche einer besonderen Rechtfertigung bedürfe. Gleichmaßen sei nicht hinreichend berücksichtigt worden, dass auch

die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Rechtssicherheit zu beachten wären. Der Kläger habe aufgrund der Äußerungen nicht mit nachträglichen Änderungen rechnen müssen und dürfen. Der Kläger sei auch nicht durch die Beklagte auf rechtlich zweifelhafte Regelungen im alten noch existierenden Tarifvertrag hingewiesen worden. Insoweit sei etwaig auch eine Amtshaftung oder ein Verstoß gegen Fürsorgepflichten anzunehmen.

Der Kläger beantragte zuletzt:

Unter Abänderung des am 17.07.2013 verkündeten Urteils des Arbeitsgerichts Rosenheim, Kammer Traunstein, Gerichtstag Bad Reichenhall, Aktenzeichen 3 Ca 610/12 wird festgestellt, dass der Beklagte verpflichtet ist,

1. Rentenbeiträge für den Kläger – hilfsweise: an die VBL, Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder – in einer Höhe zu bezahlen, dass der Minderbeitrag in der gesetzlichen Rentenversicherung aufgrund seiner Arbeitsfreistellung seit dem 01.08.2009 zu 100 % ausgeglichen wird in dem Maße, dass tarifvertraglich allgemeine Erhöhungen der Vergütung/Lohn seit dem 01.08.2009 bis zum Rentenbeginn des Klägers jeweils zu berücksichtigen sind. Dem Kläger sind jeweils dazu Abrechnungen zu erteilen.
2. Es wird weiterhin festgestellt, dass die Beklagte auch verpflichtet ist, Rentenbeiträge für den Kläger seit dem 01.08.2009 bis zum Rentenbeginn des Klägers in einer Höhe – hilfsweise: an die VBL, Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder – zu bezahlen, als ob er eine Zulage wegen Entgeltsicherung für 49,93 weggefallene Überstunden über das tarifvertraglich ihm zustehende Arbeitsentgelt – ohne Inanspruchnahme der Härtefallregelung im Sinne von § 11 TVUmBw (18.07.2001) – hinaus erhalten würde. Dem Kläger sind jeweils dazu Abrechnungen zu erteilen.

Die Beklagte beantragte zuletzt:

Die Zurückweisung der Berufung.

Die Beklagte ist weiterhin der Auffassung, dass die Feststellungsklage wegen Vorrangs der Leistungsklage nicht zulässig sei, da zum Einen eine Begutachtung für die Bezifferung der Ansprüche nicht erforderlich sei, zum Anderen auch über eine Auskunft der Deutschen Rentenversicherung diese Bezifferung möglich sei. Der Kläger habe eine entsprechende Rentenauskunft bereits einmal erhalten. Die Feststellungsanträge seien zudem zu unbestimmt. Das festzustellende Rechtsverhältnis sei nicht hinreichend genau bezeichnet, zudem sei nicht genau erkennbar, an wen was abgeführt werden solle. Die entsprechende Anspruchsgrundlage sei zudem nicht ersichtlich, da für eine Leistung an die Deutsche Rentenversicherung keine Möglichkeit mehr bestünde, für Rentenbeiträge an die VBL ebenfalls eine Anspruchsgrundlage nicht erkennbar sei. Diese ergebe sich schon nicht aus der zum 01.08.2009 gültigen Fassung des TVUmBw. Der insoweit anzuwendende 3. Änderungstarifvertrag habe eine eindeutige Regelung dahingehend getroffen, dass nur die Nachteile auszugleichen seien, die bei Beginn der Freistellung zu erwarten seien. Spätere Aufstockungen des Tarifentgelts seien nicht zu berücksichtigen. Diese ausdrückliche Regelung sei auch für den Fall der Lückenfüllung zu berücksichtigen. Ein schutzwürdiges Vertrauen sei zudem nicht erkennbar, da infolge der nicht mehr durchführbaren Regelung des alten Tarifvertrages der Kläger mit Änderungen rechnen musste.

Im Übrigen wird auf die Schriftsätze vom 15.11.2013, 17.12.2013, 29.01.2014, 17.03.2014, 28.03.2014 sowie auf die Sitzungsniederschrift Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung ist unbegründet.

- 13 -

I.

Die gemäß § 64 Abs. 2 ArbGG statthafte Berufung des Klägers ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO) und daher zulässig.

II.

Die Berufung ist aber nicht begründet.

1. Zu Recht hat das Arbeitsgericht zunächst das Feststellungsinteresse zumindest im Hinblick auf den zweiten Antrag, betreffend die Zulage, verneint. Zum einen fehlt es insoweit bereits an einem entsprechenden begründenden Sachverhalt, etwa dahingehend, dass die Beklagte die Zulage nicht berücksichtigen würde. Die Beklagte hat bereits im Schriftsatz vom 21.01.2013 (Bl. 35 ff. d. A.) dargelegt, dass die Zulage auch ihrer Auffassung nach Einkommen im Sinne des § 11 Abs. 2 TVUmBw ist und insoweit nach § 11 Abs. 4 Rentenbeiträge entrichtet werden. Der Kläger hat daraufhin auch keine näheren Darlegungen dahingehend erbracht, inwieweit tatsächlich die Zulage nicht gezahlt würde. Vielmehr ergibt sich an sich aus dem Sachvortrag auch in der mündlichen Verhandlung eine Zahlung der Zulage bzw. Berücksichtigung bei den Rentenbeiträgen, wenn auch eine anscheinend stattfindende Abschmelzung der Zulagen zu einer Verringerung des Bruttoeinkommens des Klägers im Laufe des ruhenden Arbeitsverhältnisses geführt hat. Den Äußerungen des Klägers war insoweit im Rahmen der mündlichen Verhandlung zu entnehmen, dass an sich diese Verringerung der Zulage Gegenstand des Verfahrens sein sollte. Hierbei handelt es sich aber um eine völlig anders geartete Begründung des klägerischen Antrages. Für das erforderliche Feststellungsinteresse fehlt es daher insoweit zum einen in Bezug auf die Berücksichtigung der Zulage als solcher an einem Interesse an der alsbaldigen Feststellung, da die Beklagte an sich die Berücksichtigung der Zulage unstrittig gestellt hat und der Kläger nicht näher dargelegt hat, inwieweit dies nicht der Fall wäre. Jedenfalls fehlt es deshalb auch an einem entsprechendem Rechtsschutzbedürfnis.

Für die nunmehr etwa auf § 7a Abs. 2 TVUmBw gerichtete Begründung, wonach die Klage so zu verstehen sei, dass unter Umständen die Abschmelzung der Berücksichtigung der Zulage unzulässig sei, liegt jedenfalls eine Klageänderung vor, da der zur Begründung des Antrages vorgetragene Lebenssachverhalt nunmehr ein völlig anderer ist. Unter Berücksichtigung des zweigliedrigen Streitgegenstandsbegriffes, der sich durch Antrag und Lebenssachverhalt auszeichnet, läge somit bei ausgetauschtem Lebenssachverhalt eine Klageänderung vor. Diese wäre aber ebenfalls gemäß § 533 ZPO unzulässig. Der Klageänderung ist insoweit die Beklagte entgegen getreten, als sie den Sachvortrag auch als verspätet gerügt hat. Des Weiteren bestand auch keine Sachdienlichkeit, da insbesondere die Voraussetzung des § 533 Nr. 2 ZPO nicht erfüllt ist, da die Entscheidung nicht auf Tatsachen gestützt werden könne, die das Berufungsgericht seiner Verhandlungen und Entscheidung über die Berufung ohnehin zu Grunde zu legen hätte. Der völlig neue Sachverhalt beinhaltet völlig neuen Tatsachenvortrag der bisher nicht Gegenstand der Berufung war. Hinzu kommt, dass diese neuen Tatsachen auch insoweit präkludiert waren, als sie weder in der Berufungsbegründung vorgebracht wurden, noch hinreichend unstrittig waren, oder auch nur eine Entscheidung des Berufungsgerichts überhaupt ermöglicht hätten. Insoweit wäre eine Verzögerung des Rechtsstreits eingetreten, da zum einen die klägerische Seite überhaupt die Anspruchsgrundlagen hätte näher darlegen müssen bzw. zumindest auch der Beklagten entsprechender erwidender Sachvortrag hätte ermöglicht werden müssen.

Somit war zumindest im Hinblick auf Antrag 2. die Berufung zurückzuweisen.

2. Bezüglich des Antrages 1. ist die Klage zumindest zulässig, ein Vorrang der Leistungsklage ist nicht gegeben, der Antrag ist auch hinreichend bestimmt genug.

a) Dem Feststellungsantrag steht nicht der Vorrang der Leistungsklage entgegen. Zu Recht hat der Kläger darauf hingewiesen, dass eine Bezifferung der zu zahlenden Beiträge nur erschwert möglich und insoweit dem Kläger unzumutbar ist. Auch die Beklagte hat nicht dargelegt, auf welche einfache Art und Weise der Kläger eine Bezifferung dieser Beiträge bewirken könnte. Der Verweis auf die Auskunft der Deutschen Rentenversicherung ist soweit nicht behilflich, da zum einen gerade unstrittig zwischen den Parteien ist, dass es nicht um Beiträge an die Rentenversicherung geht, da diese Möglichkeit etwa der

freiwilligen Leistung von Beiträgen im Sinne einer freiwilligen Rentenversicherung gerade beim Kläger nicht mehr durchführbar ist. Zum anderen würde eine entsprechende Auskunft der Rentenversicherung auch nur die Darstellung der nach bisherigen Parametern zu erwartenden Rentenhöhe und einer etwaigen höheren Rentenhöhe bei weiteren Zahlungen beinhalten. Wie konkret eine Beitragszahlung aussehen müsste, ergibt sich aus der Auskunft der Rentenversicherung auch nicht. Zu Recht verweist der Kläger darauf, dass die Rentenversicherung Auskunft nur auf Basis der Angaben der Beklagten erteilen würde. Die Beklagte müsste also die Höhe der Rentenbeiträge ohnehin selbst benennen.

Selbst wenn man aber eine Bezifferung der Rentenbeiträge dem Kläger gegenüber als zumutbar und durchführbar erachten würde, so ist tatsächlich der Sachverhalt als solcher noch nicht abgeschlossen, sondern in ständiger Weiterentwicklung, weil etwa durch Durchführung weiterer Lohnerhöhungen wiederum eine Änderung der Beiträge herbeigeführt werden könnte. Deshalb geht es hier um die grundsätzliche Frage, ob derartige Lohnerhöhungen überhaupt von Seiten der Beklagten bei der Leistung von Beiträgen zu berücksichtigen ist. Diese grundsätzliche Frage soll auch für künftige Fallgestaltungen geklärt werden. Dies ist allerdings nur durch die Feststellungsklage möglich und auch zulässig, selbst wenn bereits zum Teil rückständige Beiträge beziffert werden könnten (vgl. Greger in Zöller ZPO, § 256, Ziff. 7a unter Verweis auf BGH NJW 1984, 1552/54).

Des Weiteren steht der Feststellungsklage auch nicht entgegen, dass das festzustellende Rechtsverhältnis nicht klar wäre. Zum einen ist in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts anerkannt, dass auch einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder Umfang einzelner Leistungspflichten einer Feststellungsklage unterliegen können (vgl. BAG, Urteil vom 21.01.2014 – 3 AZR 362/11; Urteil vom 13.11.2012 – 3 AZR 557/10). Insoweit betrifft die begehrte Feststellung die Frage, ob etwaige tarifliche Lohnerhöhungen auch für den nicht durch die Ausgleichsleistung erfassten Teil des Einkommens des Klägers zu berücksichtigen sind, im Hinblick auf die von Seiten der Beklagten zu leistenden Beiträge zu einer Altersversorgung.

Insoweit ist auch der Antrag des Klägers hinreichend bestimmt. Das Einkommen des Klägers etwa im Zeitpunkt des Beginns der Ruhensregelung und die daraufhin erfolgten

Lohnerhöhungen sind ohne Weiteres feststellbar, so dass der Prozentanteil von 28 % ohne Weiteres ermittelbar ist und insofern die von Seiten der Beklagten nach Ansicht des Klägers geschuldete Höhe der Beiträge zu der im Tarifvertrag in Form des 3. Änderungs-tarifvertrages vorgesehenen betrieblichen Altersversorgung. Bereits durch diese Feststellung wird auch das streitige Rechtsverhältnis hinreichend geklärt, zumal auch bei der Beklagten davon auszugehen ist, dass diese sich bereits an ein Feststellungsurteil halten wird und dieses vollziehen wird. Insoweit ist also eine konkrete Benennung etwa der Berechnung oder der Höhe der Beiträge nicht erforderlich, da diese zumindest bestimmbar sind. Der Antrag des Klägers ist auch im Hinblick auf den Adressaten, das heißt wohin etwaige Beiträge zu entrichten sind, hinreichend bestimmt, da die Klage sich gerade am Wortlaut des Tarifvertrages orientiert. Auch dieser sieht nicht vor, wohin etwaige Beiträge zu leisten sind. Dies bleibt der Beklagten überlassen. Jedenfalls aber in Form des Hilfsantrages wäre der Antrag hinreichend bestimmt, da nach eigener Darlegung der Beklagten diese ihren Verpflichtungen aus § 11 Abs. 3 TVUmBw durch Leistungen an die VBL nachkommt. Insoweit ist also der Adressat der Beiträge zumindest durch die Hilfsantragstellung hinreichend genannt.

3. Es besteht jedoch kein Anspruch des Klägers auf Berücksichtigung von tariflichen Lohnerhöhungen auch betreffend den Anteil von 28 % des ursprünglichen Einkommens des Klägers im Hinblick etwa auf zu leistende Beiträge für eine betriebliche Altersversorgung.

a) Der Anspruch ergibt sich zunächst nicht aus dem Tarifvertrag in der Fassung, welche zum Zeitpunkt des Beginns der Ruhensregelung also zum 01.08.2009 bestanden hat. Dieser Tarifvertrag sieht an und für sich nur eine freiwillige Rentenversicherung und die entsprechende Übernahme der Beiträge betreffend die 28 % des ursprünglichen Einkommens durch die Arbeitgeberseite vor. Diese freiwillige Rentenversicherung ist aber unstreitig rechtlich nicht mehr möglich, da nach dem Urteil des Bundessozialgerichtes auch im Falle der Freistellung ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis besteht und damit eine gesetzliche Versicherungspflicht, welche eine freiwillige Rentenversicherung daneben ausschließt.

b) Soweit der Wille der Tarifvertragsparteien besteht, für etwaige Lücken in der Altersversorgung zumindest im gewissen Umfang, nämlich betreffend nicht nur die Ausgleichszahlung, sondern auch die darüber hinausgehenden Einkommensanteile (28%), einen Ausgleich zu schaffen, was dem Tarifvertrag von der Zielrichtung her grundsätzlich zu entnehmen ist, würde tatsächlich eine Lücke entstanden sein durch die rechtliche Unmöglichkeit der Durchführung der im Tarifvertrag vorgesehenen freiwilligen Rentenversicherung. Diese Lücke beruht aber an und für sich nur darauf, dass die freiwillige Rentenversicherung nicht möglich ist. Diese Lücke an sich müsste geschlossen werden. Der Kläger bemängelt aber gerade nicht die getroffene Lückenfüllung in der Form, dass nunmehr Beiträge zu leisten sind nicht an die Rentenversicherung, sondern an eine andere betriebliche Altersversorgung. Er bemängelt die fehlende Berücksichtigung etwaiger Tariflohnerhöhungen. Soweit eine Lücke vorliegt, wäre also zu fragen gewesen, wie die Tarifvertragsparteien die Lücke gefüllt hätten, wenn sie die fehlende Möglichkeit der Durchführung der freiwilligen Rentenversicherung gekannt hätten. Aus der letztlich getroffenen Regelung der selben Tarifvertragsparteien im Rahmen des 3. Änderungstarifvertrages ist aber gerade dieser Wille der Tarifvertragsparteien erschließbar. Insoweit braucht nicht eine Mutmaßung oder Prognose angestellt werden, wie sie üblicherweise bei Fehlen von Anhaltspunkten zu treffen wäre, etwa aus dem Tarifvertragsinhalt und seinen Umständen heraus. Denn die Tarifvertragsparteien haben tatsächlich selbst diese Lücke durch die Regelung des 3. Änderungstarifvertrages geschlossen. Letztlich ist es daher nur eine Frage, ob die von Seiten der Tarifvertragsparteien getroffene Regelung etwa unter Verletzung des Vertrauensgrundsatzes von im ursprünglichen Tarifvertrag (2. Änderungstarifvertrag) enthaltenen Regelungen abweicht. Dies ist aber nicht der Fall. Bereits der zum Zeitpunkt der Ruhensregelung bestehende Tarifvertrag sah lediglich eine Orientierung am Einkommen der bisherigen Tätigkeit vor und insoweit eine 100 %-ige Übernahme der Rentenversicherungsbeiträge durch den Arbeitgeber bezogen auf die nicht durch die Ausgleichszahlung abgedeckten 28 % dieses Einkommens und dies wiederum in statischer Höhe. Dies ergibt zum einen die Regelung des § 11 Abs. 2 TVUmBw, wonach allein für die Ausgleichszahlung eine Teilnahme an Tariflohnerhöhungen vorgesehen ist. Da der Kläger im Zeitpunkt der jeweiligen nach in Kraft treten der Ruhensregelung eintretenden Tariflohnerhöhungen keine Arbeitsleistung mehr erzielt und insoweit auch kein Einkommen, kann also mit der Bezugnahme auf das Einkommen der bisherigen Tätigkeit, wie es über den Verweis auf § 6 Abs. 1 und 2 des Tarifvertrages der Fall ist, nur das zum dama-

ligen Zeitpunkt existente Einkommen gemeint seien. Jedenfalls kann aus dem Wortlaut selbst nicht geschlossen werden, dass dieses Einkommen ebenfalls an Tariflohnerhöhungen teilnimmt. Vielmehr spricht die Tatsache, dass bezüglich der Ausgleichszahlung die Teilnahme an Tariflohnerhöhungen ausdrücklich geregelt ist, dafür, dass dies auch ausdrücklich geregelt worden wäre, wenn die Tarifvertragsparteien dies gewollt hätten. Dieser Wille der Tarifvertragsparteien ergibt sich darüber hinaus auch aus den von Seiten des Klägers vorgelegten Unterlagen, bzw. denjenigen, die der Kläger auch selbst heranzieht, wie etwa aus den Erläuterungen zur Härtefallregelung, die der Kläger im Zusammenhang mit Anlage K 3 vorgelegt hat. Dort ist bezüglich der Aufstockungsleistungen festgehalten, dass lediglich eine ungeminderte Altersversorgung auf der Basis des früheren Einkommens gesichert sein sollte. Die Aufstockung sollte auf der Basis des bisherigen Einkommens erfolgen. Dies entspricht im Übrigen auch etwa der Regelung des 3. Änderungsstarifvertrages. Dort ist ausdrücklich die Minderung auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens der Ruhensregelung bezogen. Dies bestreitet auch der Kläger nicht. Aus der Kommentierung des Tarifvertrages vom 18.07.2001, welche die Beklagte vorgelegt hat, ergibt sich, dass die Beiträge zur Rentenversicherung und Zusatzversorgung vom Arbeitgeber nur auf 100 % des bisherigen Einkommens aufgestockt werde. Aus dieser Kommentierung der Gewerkschaft ist daher zu entnehmen, dass der Verweis auf § 6 Abs. 1 und 2 des Tarifvertrages im Hinblick auf etwa Entgelte aus der bisherigen Tätigkeit tatsächlich so gemeint waren, dass das bisherige Einkommen maßgeblich sein sollte. Demzufolge ist den Äußerungen der Tarifvertragsparteien zu entnehmen, dass die etwaig unklare Regelung des Tarifvertrages, ob das Einkommen, das in § 11 Abs. 2 TVUmBw erwähnt wird, ebenfalls an Tariflohnerhöhungen teilnehmen soll, so von Seiten der Tarifvertragsparteien nicht gemeint und nicht gewollt war.

Demzufolge hat auch der 3. Änderungsstarifvertrag keine Änderung zu Lasten des Klägers erbracht, so dass es auf Fragen des Vertrauensschutzes nicht ankam. Zudem verweist § 11 auf § 6 Abs. 1, in dem von Entgelt aus der bisherigen Tätigkeit die Rede ist. Dieses Entgelt ist die Basis für die zu leistenden Beiträge. Nachdem der Kläger aber keine Tätigkeit mehr ausübt kann nur dieses Entgelt, das zuletzt erzielt wurde aus der bisherigen Tätigkeit, maßgeblicher Bemessungsgrundstein für die Beiträge sein. Denn der Kläger erzielt über die Ausgleichszahlung hinaus kein Einkommen mehr. Das Einkommen wiederum verweist aber auf das Entgelt der bisherigen Tätigkeit, und somit auf die zuletzt ausgeübte

Tätigkeit und die darin erzielten Entgelte. Somit hat sich im Verhältnis zur früheren Fassung des Tarifvertrages zum 3. Änderungsstarifvertrag inhaltlich keine Änderung ergeben.

4. Auch aus den an sich unstreitigen Äußerungen im Hinblick auf fehlende Einbußen bei Rente und Versorgung durch Inanspruchnahme der Härtefallregelung ergibt sich kein anderes Ergebnis.

a) Zum einen ergibt sich, selbst wenn man hier einen Anspruch auf Schadenersatz annehmen würde, kein anderes Ergebnis, da der Schaden erst im Zeitpunkt der Rentengewährung feststellbar wäre. Erst dann stünde fest, welcher Schaden für den Kläger letztlich entstanden ist, durch Vergleich der Leistungen die der Kläger erzielt mit denjenigen, die der Kläger etwa bei Fortbestehen des Beschäftigungsverhältnisses erzielt hätte. Denn der Kläger behauptet, dass er bei eindeutiger Aufklärung über den Inhalt des Tarifvertrages die Ruhensregelung nicht in Anspruch genommen hätte. Dann wäre er aber so zu stellen, wie er stehen würde, wenn er gearbeitet hätte. Damit kann der Kläger nicht die Rentenbeitragszahlung jetzt während der Ruhensregelung beanspruchen, sondern allenfalls einen Schadenersatz im Hinblick auf später eintretende Versorgungslücken. Diese sind aber auch erst später feststellbar.

b) Zudem erscheint auch zweifelhaft, ob tatsächlich die Äußerungen der Gesprächspartner entsprechend zu verstehen sind, dass dem Kläger tatsächlich bezogen auf ein Fortsetzen der Tätigkeit kein Rentennachteil entstehen sollte. In der Anlage K 3 etwa ist festgehalten, dass die Beiträge für die Altersversorgung in unveränderter Höhe weiter gezahlt werden und insoweit keine Einbußen eintreten. Dies kann auch durchaus so gemeint gewesen sein, dass jedenfalls keine Einbußen im Hinblick auf den aktuellen Stand der Einkünfte des Klägers, hätte er sie entsprechend im Rahmen einer Beschäftigung weiter erhalten, eintreten werden. Dieser Status im Zeitpunkt des Inkrafttretens der Ruhensregelung ist dem Kläger aber beibehalten worden. Insoweit ist die Aussage, dass keine Einbußen eintreten, auch richtig.

Da somit der Kläger weder aus dem Tarifvertrag selbst in der Fassung zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Ruhensregelung, noch aus einer ergänzenden Auslegung des Tarifver-

trages, noch aus dem Tarifvertrag in der Fassung des 3. Änderungstarifvertrages, auch nicht unter Vertrauensschutzgesichtspunkten einen Anspruch hat, war die Berufung zurückzuweisen.

5. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO.

6. Im Hinblick auf die grundsätzliche Bedeutung der Entscheidung im Hinblick auf die Auslegung der Tarifverträge war die Revision bezogen auf den 1. Antrag des Klägers zuzulassen. Insoweit wird auf die nachfolgende Rechtsmittelbelehrung verwiesen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann der Kläger Revision einlegen.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

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

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

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

- 21 -

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>

Neumeier

Beier

Ketterle