Dr. Arne Duncker

RECHTSANWALT

Hauptstraße 8 B
38527 Meine
Telefon 05304-911195
Mobil 0160-92338544
Fax 05304-911197

Landesarbeitsgericht Niedersachsen
Siemensstraße 10
30173 Hannover

Aktenzeichen: 3546.12.A
Meine, den 06.09.2013

Dr. Standt ./. Volkswagen AG; Az. 13 Sa 1455/12 (vormals ArbG Braunschweig 1 Ca 164/12)

Zum Schriftsatz der Berufungsklägerin v. 03.07.2013 wird wie folgt Stellung genommen:

I.

In Abschnitt 1 des Schriftsatzes der Berufungsklägerin verweist diese zurecht darauf, es reiche für die erforderliche Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen der angefochtenen Entscheidung nicht aus, lediglich das erstinstanzliche Vorbringen zu wiederholen.

Genau dies ist aber in der Berufungsbegründung erfolgt. Diese enthält lediglich die Argumente, die auch schon im Vorbringen erster Instanz enthalten waren. Neue rechtliche und tatsächliche Gesichtspunkte sind nicht erkenntlich.

Die „Veränderungen“ beschränken sich darauf, daß nicht exakt die Formulierungen erster Instanz übernommen wurden, sondern etwas anders formuliert und neu gegliedert wird. Eine lediglich sprachliche Abwandlung des inhaltlich gleichbleibenden Vortrags ist aber nichts anderes als eine Wiederholung dieses Vortrags.

Wenn in der Berufungsbegründung aufgeführt wird, an welchen Stellen das Urteil 1. Instanz dem erstinstanzlichen Vortrag der unterlegenen Seite nicht gefolgt ist und daß dieses Urteil allein deswegen falsch sei, weil der - bei dieser Gelegenheit wiederholte - erstinstanzliche Vortrag der unterlegenen Seite richtig gewesen sei, so ist auch all dies lediglich eine Wiederholung des erstinstanzlichen Vortrags, verbunden mit der Bekundung, daß das Urteil der Berufungsklägerin nicht paßt, weil es deren Argumentation im erstinstanzlichen Vortrag nicht folge.

Auch im Zitat von Rechtsprechungsnachweisen zur Auslegung von Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen ist kein neuer Vortrag in der Berufungsbegründung zu erkennen. Die einschlägige Rechtsprechung war und ist den Gerichten 1. und 2. Instanz hinlänglich bekannt, so daß ein Hinweis hierauf lediglich illustrativen Charakter hat.

Es ist im übrigen nicht Aufgabe des Berufungsbeklagten, einzelne ungenügende Stellen der Berufungsbegründung zu kennzeichnen. Die Berufungsklägerin versucht hier vergeblich die Darlegungslast umzudrehen. Der Berufungsbeklagte hat zurecht gerügt, daß die Berufungsbegründung als Ganzes lediglich das erstinstanzliche Vorbringen wiederholt, also keine neuen Argumente enthält. Er muß dann nicht zusätzlich berichten, daß auf jedem

einzelnen Blatt oder in jedem einzelnen Satz der Berufungsbegründung das erstinstanzliche Vorbringen wiederholt wird. Es ist dann vielmehr allein Aufgabe der Berufungsklägerin darzulegen, an welchen konkreten Stellen sie über das erstinstanzliche Vorbringen hinausgegangen sei.

II.

Es ist sachlich unzutreffend, das Zeit-Wertpapier als eine reine Geldanlage darzustellen. Hierzu wurde seitens des Berufungsbeklagten bereits vorgetragen. Daher sei nur kurz auf die wesentlichen Gesichtspunkte verwiesen:

- es kann Geld oder Zeit eingebracht werden,
- es wird nicht Geld, sondern Zeit „ausgezahlt,
- eine Anlage im Zeit-Wertpapier erfolgte nicht, um angelegtes Geld zu vermehren, sondern um eine spätere Freistellung von der Arbeit (also Zeit) zu erhalten.

III.

Der Verweis der Berufungsklägerin auf eine betriebliche Praxis („gelebte Betriebspraxis“) geht fehl, und zwar aus mehreren Gründen:

- Die Berufungsklägerin beruft sich hier auf eine vermeintliche betriebliche Übung zu Lasten der Arbeitnehmer. Dies ist ungewöhnlich, weil eine betriebliche Übung in der Regel zu Lasten des Arbeitgebers und zu Gunsten der Arbeitnehmer Bindungswirkungen entfaltet, aber nicht umgekehrt.
- Eine Betriebspraxis kann aber schon deswegen nicht entstanden sein, weil die Formel zur Berechnung des Zeitwertguthabens nicht veröffentlicht war und insbesondere den betroffenen Arbeitnehmern nicht bekannt gemacht wurde. In den Bescheiden zur Freistellung wurden und werden den Arbeitnehmern jeweils nur der letzte Arbeitstag genannt, aber die Berechnungsgrundlagen werden verschwiegen.

Es wurde bereits geschildert, daß trotz langandauernder Nachfragen des Berufungsbeklagten diesem die Berechnungsformel mehrere Jahre lang verheimlicht wurde.

IV.

Zu Abschnitt 5 des Schriftsatzes der Berufungsklägerin:

Der ZWP-Leitfaden ist - inzwischen wohl auch unstreitig - keine Betriebsvereinbarung. Eine im weitesten Sinne „betriebliche Vereinbarung“ stellt eben keine relevante Rechtsquelle dar, wenn sie keine Betriebsvereinbarung ist.

Im übrigen ist der ZWP-Leitfaden nicht einmal eine „betriebliche Vereinbarung“: er ist auch bereits deshalb unbeachtlich, weil ihm nicht der Charakter einer Vereinbarung zukommt (informelle „Abstimmung“ ersetzt keine formale Zustimmung) und des weiteren, weil ihm mangels Zugänglichkeit für den Arbeitnehmer die Transparenz und Außenwirkung fehlt.

V.

Im Abschnitt 6 des Schriftsatzes der Berufungsklägerin versucht diese durch den Vergleich von entnommenen Zeitwerten und erhaltenem Lohn den Eindruck zu erwecken, daß der Berufungsbeklagte de facto sogar mehr Geld erhielte, als ihm zustünde.

Hierzu muß folgendes richtig gestellt werden:

Über das Zeitwertguthaben muß der Berufungsbeklagte nicht den vollen Betrag seines tariflichen Gehaltes erbringen, sondern nur die Komponente, die seiner bezahlten Arbeitszeit entspricht.

Die übrigen tariflich vereinbarten Komponenten wie 30 Tage bezahlter Urlaub pro Jahr, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, LOV etc. bleiben erhalten und werden wie bei anderen fest angestellten Mitarbeitern vom Unternehmen getragen. Es ist also unkorrekt, diese in die Rechnung einzubeziehen, wie es die Berufungsklägerin versucht. Ebenso werden die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung weiter vom Arbeitgeber gezahlt. Nur der Bezug der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ist für die Dauer der bezahlten Freistellung durch die BV ausgeschlossen. Dadurch entfällt auch der Bezug von Krankengeld durch die Krankenkasse bei längerer Krankheit, deswegen muß der Berufungsbeklagte auch nur einen niedrigeren Satz für seine Krankenversicherung bezahlen.

Es ist davon auszugehen, daß der Berufungsklägerin dieser Sachverhalt bekannt ist. Trotzdem hat sie nun zum wiederholten Male einen gegenteiligen Eindruck zu erwecken versucht. Dies muß als Versuch einer Täuschung des Gerichts bewertet werden.

VI.

Des weiteren:

An dem Vortrag der Berufungsklägerin fällt auf, daß sie immer noch keine klare Rechtsgrundlage für ihre Berechnungsart des monatlich aus dem Zeitwertguthaben zu entnehmenden Betrages des Berufungsbeklagten anzugeben vermag. Hier beruft sie sich zum wiederholten Male auf den Tarifvertrag und negiert einmal mehr, daß in dem Monatsgehalt bereits eine unbezahlte Stunde pro Woche als sogenannter Leistungsbeitrag eingerechnet wurde, somit bereits implizit enthalten ist.

Der Tarifvertrag vermag hier nicht weiterzuhelfen, weil er ja lediglich die Leistung dieser Stunde für die Zeit der Arbeit im indirekten Bereich festschreibt. Durch den Kunstgriff der Berufungsklägerin, mit einer um eine Stunde verringerten Wochenstundenzahl, also 33 statt 34 Stunden, einen höheren Stundensatz zu berechnen, und davon dann mit 34 Stunden pro Woche die Entnahme aus dem Zeitwertguthaben vorzunehmen, wobei die zuvor unbezahlte 34. Stunde nun auf einmal wie eine bezahlte Stunde berechnet wird, wird der Berufungsbeklagte weiterhin in seinem Zeitwertguthaben unzulässig verkürzt.

Konkret bedeutet das z.B., daß in der anliegenden

Abrechnung für den Monat Juli 2013

dem Zeitwertguthaben ausweislich der Monatsabrechnung ein Betrag von 6.765,91 € entnommen wird, aber als Bruttoentgelt ein deutlich geringerer Betrag ausgezahlt wird..

Inwiefern die Berufungsklägerin hier zu dem Ergebnis kommt, daß der Berufungsbeklagte im Grunde sogar zu viel ausgezahlt bekäme, bleibt weiterhin unklar (dazu Abschnitt 6 des Schriftsatzes der Berufungsklägerin).

Wie bereits das Arbeitsgericht Braunschweig rügte, fehlt es hier an einer eindeutigen Rechtsgrundlage. In der mündlichen Verhandlung des Arbeitsgerichts Braunschweig am 9. Mai 2012 hatte der Kammervorsitzende gemahnt: “Liefern Sie etwas, woran man es festmachen kann, außer: ‚Wir machen das immer so’! ”

Herr Besenthal als Vertreter der Beklagten der ersten Instanz sagte darauf resignierend, das sei wohl auch Betriebsblindheit, man sei schlichtweg davon ausgegangen “Wenn wir eine Formel [in der Betriebsvereinbarung, außerhalb des Leitfadens] hätten, hätten wir sie vorgelegt.”

Bereits hier wurde klar, daß die Berufungsklägerin eben keine ausreichende Rechtsgrundlage für ihre Art der Rückrechnung des Zeitwertguthabens in bezahlte Freistellung angeben konnte.

Daß die Berufungsklägerin sich weiterhin außerstande sieht, eine solche zu liefern, und statt dessen die betriebliche Praxis (Abschnitt 4 des Schriftsatzes der Berufungsklägerin) beschwört, mündet in ein schon mystisches Verständnis, was eine eindeutige betriebliche Regelung sei. Die Berufungsklägerin kann solch eine Regelung ganz offensichtlich weiterhin nicht liefern und bringt statt dessen lediglich die Argumente noch einmal vor, die bereits in der Vorinstanz zum klaren Urteil geführt hatten, daß sie so nicht rechnen darf.

Damit tut sie genau das, was bereits in der Vorinstanz gerügt wurde, sie handelt nach dem Grundsatz „Wir machen das immer so“ und läßt weiterhin eine eindeutige betriebliche Regelung vermissen.

Beglaubigte und einfache Abschrift anbei.

(Dr. Duncker)
Rechtsanwalt