

13 Sa 1455/12

VW bietet seinen Arbeitnehmern seit 1998 auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung die Bildung von Zeit-Werten an. Auf individuellen Zeit-Wertkonten können die Mitarbeiter Monatsentgeltbestandteile sowie Ansprüche auf Sonderurlaub, Bonuszahlungen, Jubiläumsgartifikationen usw. einbringen. Die Werte werden in Geld erfasst und geführt. Sie dienen der Verkürzung der Lebensarbeitszeit vor dem Übergang in die gesetzliche Altersrente bzw. Altersteilzeit. Rechtzeitig vor der gesetzlichen Altersgrenze wird das aktuelle Zeit-Wertguthaben in bezahlte Freistellungszeiträume umgerechnet. Nach einer Betriebsvereinbarung von 2011 ist die Dauer der bezahlten Freistellung abhängig von der Höhe des Zeit-Wertguthabens im Umrechnungszeitpunkt sowie den dann geltenden arbeits- und tarifvertraglichen Bedingungen. Maßgebend sind das individuelle Bezahlungs- und Arbeitssystem und der jeweils geltende individuelle Bruttostundensatz.

Der 1948 geborene Kläger ist seit 1982 bei der Beklagten in Wolfsburg gegen ein fixes monatliches Entgelt beschäftigt und erreicht 2014 die gesetzliche Altersgrenze. Für ihn als im sogenannten indirekten Bereich Beschäftigten galt zuletzt ein Arbeitszeitkorridor von 26 bis 34 Wochenstunden einschließlich eines sogenannten Leistungsbetrages von 1 Stunde, während für die im sogenannten direkten Bereich Beschäftigten ein Arbeitszeitkorridor von 25 bis 33 Wochenstunden gilt. Die regelmäßige Wochenarbeitszeit des Klägers betrug zuletzt 34 Stunden.

Die Beklagte berechnete die Anzahl der Freistellungstage für den Kläger, indem sie zunächst den aktuellen Marktwert seines Zeit-Wertguthabens durch den sogenannten individuellen Bruttostundensatz - aktueller Monatsverdienst, geteilt durch die Anzahl der sich bei 33 Wochenstunden ergebenden Monatsstundenzahl - teilte. Die sich ergebende Zahl freizustellender Stunden dividierte sie durch 6,8 Stunden, nämlich der Stundenzahl, die sich für einen Arbeitstag unter Zugrundelegung einer 34-Stunden-Woche bei fünf Wochenarbeitstagen ergibt.

Mit der Klage hat der seit 2012 freigestellte Kläger zuletzt verlangt, bei der Umrechnung der Freistellungsstunden in Freistellungstage eine Arbeitsverpflichtung von 6,6 Stunden täglich, ausgehend von einer 33-Stunden-Woche und fünf Arbeitstagen wöchentlich, zu Grunde zu legen und ihm den Gegenwert der sich daraus ergebenden weiteren Freistellungsansprüche, 3.209,89 Euro, zu zahlen. Er hat insbesondere vorgetragen, die Berechnungsweise, die die Beklagte ihren Arbeitnehmern in der Einzahlungsphase nicht transparent vermittelt habe, benachteilige Mitarbeiter des indirekten ungerechtfertigt gegenüber Mitarbeitern des direkten Bereiches.

Das Arbeitsgericht hat der Zahlungsklage im Wesentlichen stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat die 13. Kammer des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und die Klage abgewiesen, soweit die Beklagte zur Zahlung von mehr als 276,52 Euro verurteilt worden ist. Die Betriebsvereinbarung verweist hinsichtlich der Umrechnung der Zeit-Werte in Freistellung u.a. auf die tariflichen Regelungen, die im Umrechnungszeitpunkt einen Leistungsbeitrag in Höhe von einer unbezahlten Stunde für die Mitarbeiter des indirekten Bereiches vorsahen. Diesen Leistungsbeitrag müssen sich die Mitarbeiter dieser Gruppe für die Dauer der Freistellung von ihren Zeit-Wertguthaben erkaufen. Eine sachwidrige Ungleichbehandlung gegenüber den Mitarbeitern des direkten Bereiches liegt darin wegen der unterschiedlichen Arbeitsbedingungen in beiden Bereichen und des für die Mitarbeiter des direkten Bereiches andersartigen Leistungsbeitrags (Wegfall bezahlter Pausen), nicht. Die Kammer hat die Revision nicht zugelassen.