

Abschrift
LANDESARBEITSGERICHT NIEDERSACHSEN

Verkündet am: 13.01.2014

Toth,
Gerichtsangestellte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL
13 Sa 1455/12
1 Ca 164/12 ArbG Braunschweig

In dem Rechtsstreit

Dr. Ulrich-Dieter Standt, Wittenacker 5, 38527 Meine-Wedelheine, Kläger und Berufungsbeklagter,
Proz.-Bev.: Rechtsanwalt Dr. Arne Duncker, Hauptstraße 8 B, 38527 Meine

gegen

Volkswagen AG, vertr. d. d. Vorstand, d. vertr. d.d. Vorstandsvorsitzenden Dr. Martin Winterkorn,
Berliner Ring 2, 38440 Wolfsburg
Beklagte und Berufungsklägerin,
Proz.-Bev.: Rechtsanwälte Dr. Schrader pp., Podbielskistraße 33, 30163 Hannover

hat die 13. Kammer des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen auf die mündliche Verhandlung
vom 13. Januar 2014 durch
den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Kunst sowie
die ehrenamtlichen Richter Herr Greifenberg und Herr Amon
für Recht erkannt:

- 1) Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Braunschweig vom
29.11.2012 (1 Ca 164/12) teilweise abgeändert.
Die Klage wird abgewiesen, soweit die Beklagte zur Zahlung von mehr als 276,52 €
nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab 29.06.2012 an
den Kläger verurteilt worden ist.
Die weitergehende Berufung der Beklagten wird zurückgewiesen.
- 2) Von den erstinstanzlichen Kosten haben der Kläger 93,9 % und die Beklagte 6,1 % zu
tragen.
Die Kosten des Berufungsverfahrens haben der Kläger zu 91,1 % und die Beklagte zu 8,9 % zu
tragen.

3) Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Umrechnung eines in Geldbeträgen ausgedrückten Zeitwertgut-habens in bezahlte Freizeit.

Der am 29.12.1948 geborene Kläger trat 1982 in die Dienste der Beklagten, die ihn als Angestellten gegen ein festes monatliches Entgelt in Höhe von zuletzt 6.209,50 € brutto (Grundentgelt 6.034,50 € zuzüglich individueller Zulage in Höhe von 175,00 €) beschäftigte. Auf das Arbeitsverhältnis finden die Haustarifverträge der Beklagten Anwendung. Während zuvor die tarifliche regelmäßige Wochenarbeitszeit im Durchschnitt 28,8 Stunden betrug, heißt es unter § 6 des Manteltarifvertrages vom 15.12.2008 (im Folgenden kurz: MTV) wie folgt:

„ 6.1 Arbeitszeitdauer

6.1.1 Arbeitszeitkorridor im Direkten Bereich

Für Beschäftigte im Direkten Bereich (Beschäftigte im Entgeltgrundsatz Leistungsentgelt), deren Arbeitsverhältnis am 31. Dezember 2004 bereits bestanden hat, wird ein Arbeitszeitkorridor mit einer durchschnittlichen tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit von mindestens 25 bis maximal 33 Stunden pro Woche vereinbart. Darüber hinaus können zwei bezahlte Stunden - ohne Mehrarbeitszuschlag - vereinbart werden. -

6. 1. 2 Arbeitszeitkorridor im indirekten Bereich

Für Beschäftigte im indirekten Bereich (Beschäftigte im Entgeltgrundsatz Leistungsentgelt), deren Arbeitsverhältnis am 31 . Dezember 2004 bereits bestanden hat, wird ein Arbeitszeitkorridor mit einer durchschnittlichen tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit von mindestens 26 bis maximal 34 Stunden pro Woche vereinbart. Der bisherige Leistungsbetrag ist im Arbeitszeitkorridor enthalten. Darüber hinaus kann eine bezahlte Stunde - ohne Mehrarbeitszuschlag - vereinbart werden.

[---]“

Der Kläger war Mitarbeiter des sogenannten Indirekten Bereiches. Seine regelmäßige Wochenarbeitszeit betrug zuletzt 34 Stunden und beinhaltete einen sogenannten Leistungsbeitrag von 1 Stunde.

Seit 1998 bietet die Beklagte ihren Mitarbeitern die Bildung von sogenannten Zeit-Werten durch Einbringung von Monatsentgeltbestandteilen sowie bestimmter bezahlter Pausen, Zuschläge, Sonderurlaube etc. in Form von Gutschriften auf individuelle, in Geldbeträgen geführte Zeit-Wertkonten an. Die Zeit-Werte beinhalten einen Anspruch auf bezahlte Freistellung gegenüber der Beklagten und dienen der Verkürzung der Lebensarbeitszeit vor dem Über-

gang in die gesetzliche Altersrente oder der Ersetzung der in der Altersteilzeit zu erbringenden Arbeitsleistung. Grundlage war zuletzt die Betriebsvereinbarung Nr. 1/12 „Zeit-Werte“ vom 01.12.2011, gültig ab 01.01.2012 (Bl. 71 - 76 d.A.; im Folgenden kurz: BV Zeit-Werte 2012), in der es u.a. heißt:

„8. 1.1 Freistellung von der Arbeitsleistung am Ende des Arbeitslebens

Rechtzeitig vor Beginn der Freistellungsphase in der Altersteilzeit bzw. rechtzeitig vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze wird das aktuelle Zeit-Wertguthaben in bezahlte Freistellungszeiträume umgerechnet.

Die Dauer der bezahlten Freistellung ist abhängig von der Höhe des Zeit-Wertguthabens im Umrechnungszeitpunkt sowie den dann geltenden arbeits- und tarifvertraglichen Bedingungen und betrieblichen Vereinbarungen. Maßgebend sind das individuelle Bezahlungs- und Arbeitssystem und der jeweils geltende individuelle Bruttostundensatz.

[. . .]“

„8.2 Überführung von Zeit-Wertguthaben mit Vertrauensschutz in die Beteiligungsrente II

Für Zeit-Werte, deren Einbringung von Beschäftigten erstmalig vor dem 14.11.2008 erklärt wurde, besteht ein besonderer gesetzlicher Vertrauensschutz hinsichtlich der beitragsfreien Überführung des Zeit-Wertguthabens in die Beteiligungsrente II. Erfasst sind davon auch Einbringungen dieses Personenkreises nach dem 14.11.2008.

Sofern eine bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung aus betrieblichen oder krankheitsbedingten Gründen oder wegen des Eintritts eines Versorgungsfalles nicht möglich ist, wird das Zeit-Wertguthaben unter Beachtung der jeweils geltenden sozialrechtlichen Bestimmungen in einen Anspruch auf Beteiligungsrente II nach Maßgabe der Betriebsvereinbarung zur BTR-II in ihrer jeweils geltenden Fassung umgewandelt. Die Versorgungsleistungen werden bei Eintritt des maßgeblichen Versorgungsfalles in Form einer monatlichen Rentenzahlung erbracht. Die jeweils zu tragenden gesetzlichen Abgaben während der Rentenzahlung gehen zu Lasten des/der Beschäftigten bzw. der versorgungsberechtigten Hinterbliebenen.

Zeit-Wertguthaben unterhalb eines Betrages von € 1.000,-- werden entsprechend Ziff. 8.3 Abs. 2 ausgezahlt. Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat behalten sich die Anpassung des Grenzbetrages vor. “

Der Kläger machte bereits vor dem 14.11.2008 von der Möglichkeit der Bildung von Zeit-Werten Gebrauch. Mit sogenanntem Entnahmeplan vom 20.03.2012 (Anlage K1 = Bl. 7 d.A.) teilte die Beklagte dem Kläger u.a. folgende für die Berechnung der Freistellung maßgebenden Werte mit:

- aktueller Marktwert	109.412, 01
- Stundensatz (einschließlich individueller Zulagen)	43, 26
- ermittelte Freistellungstage aus Zeit-Wertguthaben	371
- letzter Arbeitstag (einschließlich Freizeitkontingente	05.06.2012

Den Stundensatz von 43,26 € brutto für die Umrechnung des Zeit-Wertguthabens in Freistellungsstunden errechnete die Beklagte auf der Basis einer Wochenarbeitszeit von 33 Stunden.

Zur Ermittlung der Freistellungstage teilte sie die Anzahl der errechneten Freistellungsstunden durch die Anzahl der arbeitstägig unter Zugrundelegung einer 34-Stunden-Woche bei 5 Arbeitstagen zu leistenden 6,8 Stunden.

Mit der am 25.04.2012 bei dem Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger zunächst die Neuermittlung des Freizeitguthabens und eine frühere Freistellung von der Arbeitspflicht begehrt.

Seit dem 06.06.2012 ist der Kläger von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung in Erfüllung von unstrittigen Freizeitausgleichs- und Urlaubsansprüchen bis zum voraussichtlichen Renteneintritt am 01.03.2014 freigestellt. Er hat daraufhin die Klage auf Zahlung, hilfsweise Erhöhung des Zeitguthabens um den entsprechenden Wert, umgestellt. Einen im Wege der Klageerweiterung eingeführten Feststellungsantrag bezüglich der Höhe des bei der Umrechnung von Zeit-Werten in Freizeit zu berücksichtigenden Stundenlohnes hat der Kläger wieder zurückgenommen.

Der Kläger hat vorgetragen, die Beklagte hätte die errechneten Freistellungsstunden auf der Basis von 6,6 Arbeitsstunden pro Arbeitstag (33 Wochenstunden ./ 5 Arbeitstage) in Freistellungstage umrechnen müssen. Die Beklagte habe ihm mit ihrer Berechnungsweise für jeden von ihr ermittelten Freistellungstag 0,2 Stunden und damit insgesamt 74,2 Stunden zu viel abgezogen. Multipliziert mit dem Stundensatz von 43,26 € belaufe sich der nicht mehr in Freizeit auszugleichende Schaden auf 3.209,89 €, um den die Beklagte auch ungerechtfertigt bereichert sei.

Die Berechnung der Beklagten führe zu einer nicht gerechtfertigten Ungleichbehandlung, insbesondere gegenüber tariflichen Mitarbeitern des Direkten Bereiches.

Die Beklagte habe ihre Berechnungsweise den Arbeitnehmern in der Einzahlungsphase nicht transparent vermittelt. Mangels anderer Anhaltspunkte hätten die Mitarbeiter im indirekten Bereich davon ausgehen dürfen, dass sie die Freistellung aus Zeit-Wertguthaben nicht mit einer höheren Vergütung erkaufen müssen als dem auf den Freistellungszeitraum entfallenden Entgelt. Die von ihm gewünschte Auslegung rechtfertige sich daher auch aus Gründen des Vertrauensschutzes.

Nach der Berechnung der Beklagten ergäben sich 371,94 Freistellungstage. Der über die gewährten 371 Freistellungstage hinausgehende Anspruch sei ihm bislang weder in Geld noch in Freizeit gewährt worden.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 3.209,89 E zzgl. Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen,

hilfsweise,

die Beklagte zu verurteilen, das Zeitwertguthaben des Klägers um 3.209,89 € zzgl. Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu erhöhen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat geltend gemacht, den tariflichen Leistungsbeitrag von einer unentgeltlichen Stunde pro Woche müssten Mitarbeiter im indirekten Bereich auch erbringen, wenn sie den Ausgleich ihres Zeitwertguthabens durch Freistellung beanspruchen würden. Der Wert der 34. Arbeitsstunde errechne sich aus dem fixen Monatsgehalt dividiert durch die Monatsarbeitszeit auf Basis einer 33-Stunden-Woche. Dies ergebe sich aus der Entstehungsgeschichte der Beschäftigungssicherung in ihrem Hause, den Leistungsbeiträgen im Indirekten Bereich sowie aus den früheren Betriebsvereinbarungen „Zeit-Werte“.

Seit Abschluss der Betriebsvereinbarung Zeit-Werte hätten die Betriebsparteien durchgehend den unbezahlten Leistungsbeitrag im indirekten Bereich bei der Zeitwertpapierentnahme praktiziert.

Das Begehren des Klägers sei im Übrigen unpraktikabel und führe zu einer ungerechtfertigten Besserstellung der zum Zwecke der Zeitwertentnahme freigestellten Mitarbeiter des indirekten Bereichs gegenüber den freigestellten Mitarbeitern des Direkten Bereiches und gegenüber den arbeitenden Mitarbeitern beider Bereiche.

Jedenfalls sei ein etwaiges erhöhtes Zeitwertguthaben des Klägers nicht ausuzahlen, sondern in die sogenannte Beteiligungsrente zu überführen. Dies gelte auch für die restlichen, von ihr ermittelten 0,93 Tage.

Das Arbeitsgericht hat durch ein der Beklagten am 07.12.2012 zugestelltes Urteil vom 29.11.2012 der Klage mit Ausnahme eines Betrages von 94,97 € stattgegeben. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, der Zahlungsanspruch bestehe unter dem Gesichtspunkt des Schadensersatzes wegen unmöglich gewordener Freistellung. Die von der Beklagten zu Grunde gelegte Umrechnung lasse sich der Betriebsvereinbarung nicht hinreichend bestimmt entnehmen. Es sei ohne weiteres denkbar und naheliegend, dass der in Bezug genommene Manteltarifvertrag die 34. Stunde für die Mitarbeiter des Indirekten Bereiches nicht unvergütet lassen wolle, sondern mit der Arbeitszeiterhöhung ohne Lohnausgleich eine Reduzierung der je Arbeitsstunde zu zahlenden Vergütung bezwecke. Auch lasse sich der tariflichen Arbeitszeitregelung nicht entnehmen, welche Auswirkungen der Leistungsbeitrag von einer Arbeitsstunde ohne Vergütungspflicht auf eine Zeit-Wertumrechnung haben solle. Damit sei auf die von dem Kläger herangezogene Umrechnungsformel zurückzugreifen, die auf den ersten Blick plausibel naheliegend erscheine, wobei jedoch konsequenterweise ein Stundensatz von 41,98 € zugrunde zu legen sei. Auf eine mögliche Ungleichbehandlung zwischen Mitarbeitern des Direkten und des Indirekten Bereiches komme es deshalb nicht mehr an. Wegen der Einzelheiten des erstinstanzlichen Sach- und Streitstandes und dessen Würdigung durch das Arbeitsgericht wird auf das angefochtene Urteil (Bl. 209 - 222 d.A.) Bezug genommen. Hiergegen richtet sich die am 17.12.2012 eingelegte und am 07.03.2013 innerhalb der bis dahin verlängerten Frist begründete Berufung der Beklagten.

Die Beklagte wiederholt und vertieft ihr erstinstanzliches Vorbringen. Sie meint, das Arbeitsgericht habe bei der Auslegung den Gesamtzusammenhang der Betriebsvereinbarung, das Zusammenspiel mit der Arbeitszeitregelung im Manteltarifvertrag und dem mit der IG-Metall sowie dem Betriebsrat abgestimmten sogenannten ZWP-Leitfaden als betrieblicher Vereinbarung im Sinne der Nr. 8.1.1 BV Zeit-Werte 2012, aber auch die betriebliche Praxis und die Entstehungsgeschichte der Betriebsvereinbarung nicht hinreichend berücksichtigt. Richtigerweise führe die Auslegung zwingend zu der von ihr angewendeten Berechnungsmethode.

Wenn die aktuelle Betriebsvereinbarung Zeit-Werte - anders als ihre Vorgängerregelungen - für die Berechnung der Freistellung nicht mehr auf eine konkrete Wochenstundenzahl, sondern nur in allgemeiner Form auf das geltende individuelle Bezahlungs- und Arbeitssystem und den jeweils geltenden Bruttostundensatz verweise, sei damit nur dem Umstand Rechnung getragen, dass die für den Kläger relevante Arbeitszeit inzwischen tariflich in Form eines Arbeitszeitkorridors geregelt worden sei. Damit habe die Berechnung der Zeitwerte zunächst in Freistellungsstunden und dann in Freistellungstagen nicht geändert werden sollen.

Bei der Umrechnung der Zeit-Werte in Freizeit würden Mitarbeiter des indirekten Bereiches gegenüber den Mitarbeitern des Direkten Bereiches nicht sachwidrig ungleich behandelt. Die Arbeitsbedingungen in beiden Bereichen würden sich erheblich voneinander unterscheiden. Die Mitarbeiter im direkten Bereich hätten deshalb in anderer Form, nämlich auf Grund des Wegfalls bezahlter Pausen im Umfang von 2,5 Minuten je Stunde ab 1996 unter Zugrundelegung der damals gültigen tariflichen Arbeitszeit von 28,8 Wochenstunden einen unentgeltlichen Leistungsbeitrag in Höhe von 1,2 Stunden je Woche erbracht. Während sich dieser mit der späteren Anhebung der Wochenarbeitszeit auf 33 Stunden auf 1,375 Wochenstunden erhöht habe, betrage der unentgeltliche Leistungsbeitrag für die Mitarbeiter des indirekten Bereiches seit 2006 lediglich noch 1 Stunde. Es sei zulässig, dies im Rahmen einer generalisierenden Betrachtung bei der Umrechnung von Zeit-Werten in Freizeit zu Lasten der Mitarbeiter des indirekten Bereiches ausgleichend zu berücksichtigen.

Die Beklagte hat beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Braunschweig, Aktenzeichen: 1 Ca 164/12, vom 29.11.2012 abzuändern, soweit es der Klage stattgegeben hat und die Klage insgesamt abzuweisen.

Der Kläger hat beantragt,

die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.

Er meint, die Berufung der Beklagten sei bereits unzulässig, weil sie sich nicht hinreichend mit den Gründen des angefochtenen Urteils auseinandergesetzt habe.

Im Übrigen wiederholt und vertieft der Kläger sein erstinstanzliches Vorbringen unter Verteidigung des arbeitsgerichtlichen Urteils als zutreffend nach Maßgabe der Berufungserwiderung vom 15.04.2013 (Bl. 309 - 312 d.A.).

Er macht geltend, das Rechenverfahren der Beklagten führe dazu, dass die unbezahlte 34. Stunde in der Freistellung zu seinen Lasten als bezahlt angerechnet werde und eine Entnahme von etwa 103 % eines Monatsgehalts für einen Monat unbezahlter Freistellung zur Folge habe. Mit einem Monatsgehalt von 100 % seien jedoch die unbezahlten Überstunden bereits abgegolten.

Es ergebe sich auch eine ungerechtfertigte Benachteiligung gegenüber Mitarbeitern des Indirekten Bereiches, die ein geringes oder kein Zeit-Wertguthaben angesammelt oder dem Guthaben Nichts entnommen hätten.

Wegen der Einzelheiten des im Berufungsverfahren gewechselten Vorbringens wird ergänzend auf die Berufungsbegründung der Beklagten vom 07.03.2013 (Bl. 277 - 296 d.A.), deren Schriftsätze vom 03.07.2013 (Bl. 322 - 328 d.A.), 24.10.2013 (Bl. 361 - 368 d.A.) und 06.01.2014 (Bl. 406 - 411 d.A.) sowie auf die Schriftsätze des Klägers vom 06.09.2013 (Bl. 337 - 340 d.A.), vom 21.11.2013 (Bl. 384 - 388 d.A.) und vom 23.12.2013 (Bl. 392 - 394 d.A.) verwiesen.

Entscheidungsgründe

I.

Die gemäß § 64 Abs. 1 und Abs. 2 b ArbGG statthafte Berufung der Beklagten ist form- und fristgerecht im Sinne der §§ 66, 64 Abs. 6, 519, 520 ZPO eingelegt und begründet worden. Die Berufungsbegründung setzt sich hinreichend mit den Gründen des angefochtenen Urteils auseinander.

Die Beklagte beanstandet (S. 14 ff. d. Berufungsbegründung), dass das Arbeitsgericht den Wortlaut der Betriebsvereinbarung nicht hinreichend gewürdigt und unberücksichtigt gelassen habe, dass regelmäßig derjenigen Auslegung der Vorzug zu geben sei, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Regelung führe. Gebe man der Klage statt, ergebe sich, dass zwischen dem zu einer Arbeitsleistung von 34 Wochenstunden verpflichteten Kläger und einem Mitarbeiter im Direkten Bereich mit einer Arbeitsverpflichtung von 33 Stunden je Woche kein Unterschied bestehe, weil der tarifliche Leistungsbeitrag unberücksichtigt bleibe (Seite 17 d. Berufungsbegründung).

Richtig ist, dass die Beklagte dieses Argument sinngemäß bereits erstinstanzlich vorgebracht hat. Ein zulässiger Berufungsangriff kann jedoch auch in der Rüge bestehen, dass das Arbeitsgericht ein bestimmtes erstinstanzlich vorgebrachtes Argument nicht (hinreichend) berücksichtigt hat, sofern dargelegt wird, dass dessen Berücksichtigung ein anderes Ergebnis rechtfertigt. Dies hat die Beklagte beginnend auf Seite 15 der Berufungsbegründung ausgeführt. Eine schlüssige Begründung ist nicht erforderlich.

Zudem hat die Beklagte die Verurteilung zu einer Zahlung unter Hinweis auf Nr. 8.2 BV Zeit-Werte 2012 gerügt und die Auffassung vertreten, diese Norm regle den Fall der Unmöglichkeit einer Freistellung, weshalb es eines Rückgriffs auf die allgemeinen Normen zum Scha-

denersatz nicht bedürfe. Das Arbeitsgericht hatte das Eingreifen dieser Norm „für Fallkonstellationen der vorliegenden Art“ verneint, ohne dies weiter zu begründen. Eine weitergehende Auseinandersetzung mit dem angefochtenen Urteil war in diesem Punkt somit nicht geboten.

II.

Die auch im Übrigen zulässige Berufung ist überwiegend begründet.

1.

Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung unter dem Gesichtspunkt des Schadensersatzes für durch eine Pflichtwidrigkeit der Beklagten unmöglich gewordene Freistellung nach der BV Zeit-Werte 2012. Die Beklagte hat die Zahl seiner Freistellungstage zutreffend berechnet.

a)

Aus Nr. 8.1.1 der BV Zeit-Werte 2012 und den in ihr in Bezug genommenen arbeits- und tarifvertraglichen Regelungen sowie den betrieblichen Vereinbarungen folgt kein Freistellungsanspruch des Klägers auf mehr als die ihm gewährten vollen 371 Freistellungstage.

aa)

Unstreitig betrug das nach Nr. 8.1.1 Abs. 1 BV Zeit-Werte 2012 umzurechnende Zeit-Wertguthaben des Klägers im Umrechnungszeitpunkt 109.412,01 €. Auch der Kläger legt diesen, von der Beklagten ermittelten Betrag der Berechnung seiner Forderung zugrunde.

bb)

Das in Geld ausgedrückte Zeitwertguthaben ist durch den für den Kläger maßgeblichen Stundenlohn von 43,26 € brutto zu teilen und so in Zeit umzurechnen. Das folgt aus Nr. 8.1.1 der BV Zeit-Werte 2012 in Verbindung mit § 6.1.2 MTV und den für den Kläger einschlägigen Entgeltbestimmungen.

(1)

Aus dem Wortlaut der Nr. 8.1.1 Satz 1 BV Zeit-Werte 2012 ergibt sich zweifelsfrei, dass das Zeitwertguthaben in Zeit umzurechnen ist. Dies hat gemäß Nr. 8.1.1 Abs. 2 Satz 2 BV Zeit-Werte 2012 mit Hilfe des aktuellen Bruttolohns einer Arbeitsstunde des Klägers zu erfolgen. Da der Kläger nach den tariflichen und arbeitsvertraglichen Bestimmungen zum Umrechnungszeitpunkt keinen Stundenlohn, sondern ein festes monatliches Bruttoentgelt bezog, war aus diesem der Bruttostundensatz zu ermitteln. Hierüber besteht zwischen den Parteien im Grundsatz kein Streit.

(2)

Für die Umrechnung ist der Wert einer Arbeitsstunde mit 43,26 € brutto anzusetzen.

(a)

Im gemäß Nr. 8.1.1 Abs. 2 Satz 1 BV Zeit-Werte 2012 maßgeblichen Umrechnungszeitpunkt betrug die monatliche Vergütung des Klägers unstreitig 6.209,50 € (Grundentgelt Stufe 22 + individuelle Zulage).

(b)

Dieser Betrag ist für den im Indirekten Bereich beschäftigten Kläger durch die auf der Basis von 33 vergütungspflichtigen Arbeitsstunden pro Woche ermittelten Monatsstunden, mithin durch 143,55 Stunden (33 Wochenstunden x 4,35 Wochen) zu teilen. Das ergibt die Auslegung der Betriebsvereinbarung Zeit-Werte 2012 und des § 6.1.2 MTV.

(aa)

Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge in ihrem normativen Teil sind nach den für Gesetze geltenden Grundsätzen auszulegen. Dabei ist vom Wortlaut der Bestimmung und dem durch ihn vermittelten Wortsinn auszugehen. Insbesondere bei unbestimmtem Wortsinn sind der wirkliche Wille der Betriebsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck zu berücksichtigen, soweit sie im Text ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang der Regelungen, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Betriebsparteien geben kann. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Bestimmung führt (st. Rspr., vgl. etwa BAG, Urt. v. 17.09.2013 - 3 AZR 419/11 - Juris)

(bb)

Der Wortlaut der Nr. 8.1.1 Abs. 2 BV Zeit-Werte 2012 stellt maßgeblich auf das individuelle Bezahlungs- und Arbeitssystem ab, das sich aus den im Umrechnungszeitpunkt geltenden arbeits- und tarifvertraglichen Bestimmungen und betrieblichen Vereinbarungen ergibt. Aus den damit in Bezug genommenen Bestimmungen ergibt sich, dass der Kläger als unstreitiger Mitarbeiter des Indirekten Bereiches sein Bruttomonatsentgelt gemäß § 6.1.2 MTV für eine Arbeitszeit von 34 Stunden wöchentlich einschließlich des bisherigen Leistungsbeitrags bezog. Dieser Leistungsbeitrag betrug auf Grund der Vereinbarung vom 28.09.1995 zur Tarifvereinbarung zur Sicherung der Standorte und der Beschäftigung vom 28.09.1995 und zum Tarifvertrag über gleitende Arbeitszeit vom 28.09.1995 ursprünglich 1,2 und zuletzt 1 Stunde,

wie der Abgleich mit dem Stundenkorridor für die Mitarbeiter des Direkten Bereiches in § 6.1.1 MTV - ohne Leistungsbeitrag - verdeutlicht und auch vom Kläger nicht angezweifelt wird. Für die Ermittlung des für den Kläger geltenden individuellen Bruttostundensatzes hat der sogenannte Leistungsbeitrag von 1 Stunde außer Betracht zu bleiben, wie die Auslegung des Tarifvertrags ergibt. Hätten die Tarifvertragsparteien lediglich bezweckt, dass die Mitarbeiter im Indirekten Bereich für dieselbe Vergütung 26 - 34 statt 25 - 33 Stunden arbeiten müssen, mithin für jede zu leistende Stunde im Ergebnis etwas weniger Geld (bezogen auf den Kläger also 41,98 E statt 43,26 € brutto) erhalten, hätte es des Satzes 2 in § 6.1.2 MTV nicht bedurft. Für dieses Auslegungsergebnis spricht auch die Vereinbarung zwischen der Beklagten und der IG-Metall vom 28.09.1995, wonach die wöchentliche Sollleistung von seinerzeit 1,2 Stunden für Mitarbeiter im Indirekten Bereich im individuellen Arbeitszeitkonto in Form eines Minussaldos vorgetragen wird. Den Gegenwert einer einzelnen Arbeitsstunde haben die Tarifvertragsparteien seinerzeit ersichtlich nicht ändern wollen. Der Kläger selbst führt wiederholt aus, dass die weitere 34. Stunde unbezahlt ist (etwa Seite 3 der Klageschrift, Seite 2 Berufungsewiderrung) und legt der Berechnung seiner Klageforderung im Rahmen der Umrechnung des Zeit-Wertguthabens in Freizeitstunden einen individuellen Bruttostundensatz in Höhe von 43,26 € zu Grunde.

cc)

Die sich aus der Teilung des Wertguthabens durch den maßgeblichen Bruttostundenlohn ergebende Zeit von 2.529,17 Stunden ist sodann in Freistellungstage umzurechnen. Das ist nicht ausdrücklich geregelt, ergibt sich aber zweifelsfrei aus dem Gesamtzusammenhang der Nr. 8.1.1 Abs. 2 BV Zeit-Werte 2012 zu anderen Regelungen der Betriebsvereinbarung Zeit-Werte, wonach die angesammelten Geld-Zeitwerte der Verkürzung der Lebensarbeitszeit dienen. Die Freistellung ist mithin zusammenhängend so zu gewähren, dass sich ihr das Ende der Lebensarbeitszeit bedingt durch den Eintritt in die gesetzliche Altersrente oder die Freistellungsphase der der gesetzlichen Altersrente vorgelagerten Altersteilzeit unmittelbar anschließt (Nr. 2 Abs. 2, Nr. 8.1. Abs. 1, Nr. 8.1.2 BV Zeit-Werte 2012). Dies erfordert eine Umrechnung in Freistellungstage.

dd)

Zur Ermittlung der Anzahl der Freistellungstage sind die für den Kläger errechneten Freistellungsstunden durch die Anzahl der Stunden zu dividieren, zu deren Ableistung er im Umrechnungszeitpunkt arbeitstäglich verpflichtet war. Als Mitarbeiter im Indirekten Bereich galt für den Kläger gemäß Nr. 6.1.2 MTV ein Arbeitszeitkorridor von 26 - 34 Wochenstunden. Innerhalb dieses Rahmens betrug seine Arbeitsverpflichtung einschließlich Leistungsbeitrag unstrittig 34 Wochenstunden. Bei ebenso unstrittiger 5-Tage-Woche ergibt sich mithin eine

maßgebliche tägliche Arbeitspflicht von 6,8 Stunden und ein Freistellungskontingent von 371,94 Tagen (2.529,17 Stunden ./ 6,8 Stunden). Die Auffassung des Klägers, es sei lediglich auf die arbeitstäglichen bezahlten 6,6 Stunden (33 Wochenstunden ./ 5) abzustellen, weshalb sich für 371 Freistellungstage à 0,2 Stunden, weitere insgesamt 74,2 freizustellende Stunden errechnen würden, findet keine Stütze in der Betriebsvereinbarung und den in Bezug genommenen tariflichen Regelungen. Nr. 8.1.1 Abs. 2 Satz 2 BV Zeit-Werte 2012 schreibt das im Umrechnungszeitpunkt für den Kläger geltende tarifliche Bezahlungs- und Arbeitssystem für die Dauer der Freistellung fort. Das beinhaltet auch den Leistungsbeitrag, der in der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit des Klägers gemäß § 6.1.2 Satz 2 MTV enthalten ist. Da der Kläger während der Freistellung den unentgeltlichen Leistungsbeitrag von 1 Stunde pro Woche nicht mehr, wie seine nicht freigestellten Kollegen, durch Arbeitsleistung erbringen kann, ist er für diesen Zeitraum in anderer Weise, nämlich durch entsprechende Kürzung des Zeitwertguthabens in Höhe des Gegenwertes des Leistungsbeitrags (0,2 Stunden von 6,8 Stunden arbeitstäglich = 1 von 34 Wochenstunden = 2,94 %) zu erbringen. Dem kann unter Berücksichtigung von § 6.1.2 MTV nur Rechnung getragen werden, in dem bei der Umrechnung des Zeit-Wertguthabens in Freistellungszeiträume gemäß Nr. 8.1.1 BV Zeit-Werte 2012 einerseits der unter Außerachtlassung des Leistungsbeitrags auf der Basis von 33 Wochenstunden ermittelte Bruttostundensatz und andererseits die sich unter Einschluss des Leistungsbeitrags ergebende regelmäßige Wochenarbeitszeit des Klägers (34 Stunden) zu Grunde gelegt werden. Die von dem Kläger vertretene Auffassung berücksichtigt demgegenüber die über Nr. 8.1.1 Abs. 2 BV Zeit-Werte 2012 in Bezug genommene tarifliche Regelung nicht. Der Kläger berechnet die Freistellungszeit in gleicher Weise, wie sie berechnet werden müsste, wenn er für dieselbe Vergütung nicht 34, sondern 33 Stunden arbeiten müsste.

b)

Die Beklagte war nicht verpflichtet, dem Kläger unter Berücksichtigung des betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes in dem von ihm begehrten Umfang weitere Freistellungstage zu gewähren.

aa)

Die Betriebsparteien sind verpflichtet, darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden (§ 75 Abs. 1 BetrVG). Sie haben danach den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten, dem der allgemeine Gleichheitssatz zu Grunde liegt. Der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz zielt darauf ab, eine Gleichbehandlung von Personen und vergleichbaren Sachverhalten sicherzustellen, um eine gleichheitswidrige Regelung auszuschließen. Er ist insbesondere anwendbar, wenn die Betriebsparteien bei der Regelung unterschiedliche Gruppen bilden. Eine unterschiedliche Gruppenbildung liegt vor, wenn für ver-

schiedene Arbeitnehmergruppen unterschiedliche Rechtsfolgen vorgesehen werden. Dann verlangt der Gleichheitssatz, dass diese Unterscheidung sachlich gerechtfertigt ist. Dabei verstößt eine sachverhaltsbezogene Ungleichbehandlung erst dann gegen den allgemeinen Gleichheitssatz, wenn sie willkürlich ist, weil sich ein vernünftiger Grund für die Differenzierung nicht finden lässt. Dagegen ist bei einer personenbezogenen Ungleichbehandlung der Gleichheitssatz bereits dann verletzt, wenn eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie die Ungleichbehandlung rechtfertigen könnten. Maßgeblich für das Vorliegen eines hinreichenden Sachgrundes ist vor allem der mit der Regelung verfolgte Zweck. Unter Berücksichtigung dessen müssen die Merkmale, an welche die Gruppenbildung anknüpft, die Differenzierung bei den Rechtsfolgen rechtfertigen. Die Betriebsparteien haben - ebenso wie andere Normgeber - einen Beurteilungsspielraum und eine Einschätzungsprärogative hinsichtlich der tatsächlichen Voraussetzungen und Folgen der von ihnen gesetzten Regelungen. Der Differenzierungsgrund muss auf vernünftigen und einleuchtenden Erwägungen beruhen. Er darf gegen keine verfassungsrechtlichen oder sonstigen übergeordneten Wertentscheidungen verstoßen (vgl. BAG, Urteil vom 16.02.2010 - 3 AZR 216/09 - = NZA 2010, 701).

bb)

Unter Anwendung dieser Grundsätze liegt keine sachlich ungerechtfertigte Differenzierung zwischen Arbeitnehmern des Direkten und des Indirekten Bereiches vor.

(1)

Nr. 8.1.1 BV Zeit-Werte 2012 differenziert für sich betrachtet nicht zwischen unterschiedlichen Arbeitnehmergruppen. Die Vorschrift legt vielmehr für alle Arbeitnehmer gleichermaßen die abstrakten Berechnungsgrößen für die Umrechnung des Wertguthabens fest, nämlich - jeweils bezogen auf den Umrechnungszeitpunkt - die Höhe des Zeit-Wertguthabens, den geltenden individuellen Bruttostundensatz sowie das individuelle Bezahlungs- und Arbeitssystem. Hierzu verweist die Betriebsvereinbarung - wiederum für alle Arbeitnehmer gleichermaßen - auf die arbeits- und tarifvertraglichen Bedingungen und betrieblichen Vereinbarungen.

(2)

Über Nr. 8.1.1 BV Zeit-Werte 2012 war damit im Umrechnungszeitpunkt § 6.1 MTV bei der Ermittlung der Freistellungszeiträume zu beachten. § 6.1 MTV differenziert hinsichtlich der Arbeitszeit zwischen Mitarbeitern des Direkten und des Indirekten Bereiches. Die Arbeitszeitregelung stellt wegen der unter Einbeziehung des Leistungsbeitrages um 1 Stunde angehobenen Arbeitszeitkorridors jedoch keine sachlich ungerechtfertigte Schlechterstellung von Arbeitnehmern des Indirekten Bereiches gegenüber den Mitarbeitern des Direkten Bereiches

dar. Auch den Tarifvertragsparteien kommt für ihre Regelungen ein weiter Gestaltungsspielraum zu. Sie haben hinsichtlich der tatsächlichen Gegebenheiten und betroffenen Interessen eine Einschätzungsprärogative. Es ist nicht Aufgabe der Gerichte zu prüfen, ob jeweils die sachgerechteste oder zweckmäßigste Regelung gefunden wurde (ständige Rechtsprechung, etwa BAG, Urteil vom 16.05.2013 - 6 AZR 619/11 - = ZTR 2013, 441). Ihren weiten Gestaltungsspielraum haben die Tarifvertragsparteien mit der Differenzierung zwischen den Mitarbeitern des Direkten und des Indirekten Bereiches bei der Arbeitszeitregelung nicht überschritten. Die Mitarbeiter des Direkten Bereiches waren, zeitgleich mit der Einführung des unentgeltlichen Leistungsbeitrags für die Mitarbeiter des Indirekten Bereiches, in Folge einer Verkürzung bezahlter Pausen innerhalb ihrer Arbeitszeit verpflichtet, mindestens im gleichen zeitlichen Umfang zusätzlich zu arbeiten. Da für die Mitarbeiter im Direkten Bereich - anders als für die Mitarbeiter des Indirekten Bereiches - bezahlte Arbeitspausen innerhalb der tariflichen Wochenarbeitszeit tariflich geregelt waren, wahrten die Tarifvertragsparteien die Grenzen ihrer Regelungsmacht, indem sie den Kostensenkungsbeitrag der Mitarbeiter des Direkten Bereiches durch Streichung bezahlter Pausen und für die Mitarbeiter des Indirekten Bereiches durch eine entsprechende Erhöhung ihrer Wochenarbeitszeit ohne Lohnausgleich gestalteten.

(3)

Die in allgemeiner Form erfolgte Verweisung in Nr. 8.1.1 BV Zeit-Werte 2012 auf § 6.1.2 MTV bewirkt im Ergebnis, dass bei den Mitarbeitern des Indirekten Bereiches der Leistungsbeitrag bei der Berechnung der Freistellungszeit berücksichtigt wird, bei Mitarbeitern im Direkten Bereich hingegen nicht, obwohl diese in Folge des Wegfalls bezahlter Pausen mindestens im gleichen Umfang für die gleiche Bezahlung tatsächlich mehr arbeiten müssen. Dies führt jedoch nicht zu einem Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Vielmehr setzt sich hier die sachlich gerechtfertigte Unterscheidung zwischen den Mitarbeitern des Direkten und des Indirekten Bereiches fort. Das Ergebnis ist letztlich durch die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen der beiden Arbeitnehmergruppen und deren daran anknüpfenden unterschiedlichen Beiträge zur Kostenreduzierung gerechtfertigt. Unstreitig arbeiten Arbeitnehmer im Direkten und Indirekten Bereich unter unterschiedlichen Bedingungen. Die weggefallenen bezahlten Pausenzeiten galten tariflich nur für die im Leistungslohn beschäftigten Arbeitnehmer des Direkten Bereiches. Mit Regelungen über bezahlte Pausen tragen die Tarifvertragsparteien regelmäßig den besonderen Belastungen der in diesen Bereichen eingesetzten Arbeitnehmer Rechnung (vgl. etwa BAG, Urteil vom 31.01.1991 - 8 AZR 52/90 - = NZA 1991, 780; Urteil vom 16.05.1990 - 4 AZR 45/90 - = NZA 1990, 866; Urteil vom 23.01.2001 - 9 AZR 4/00 - = NZA 02, 224). Unbestritten sind die Arbeitnehmer/innen im Direkten Bereich an ein bestimmtes Arbeitstempo, an Stückzahlvorgaben etc. gebunden. Das Verlassen des Arbeitsplatzes kann nur zu den festgelegten Pausenzeiten oder zeitversetzt und in Abstimmung mit den Kollegen erfolgen. Die für die Mitarbeiter des direkten Bereiches weggefallenen Pausen-

zeiten waren unbestritten im Rahmen der tariflichen Wochenarbeitszeit zu gewähren. Der Wegfall bezahlter Pausen bedeutete zwar im Ergebnis, dass auch sie mehr arbeiten mussten. Ihre bezahlte tarifliche Arbeitszeit und ihr Bruttostundenlohn, an welche die BV Zeit-Werte 2012 bei der Umrechnung des Wertguthabens anknüpft, änderten sich jedoch in Folge dessen nicht.

cc)

Es liegt auch keine Ungleichbehandlung zwischen freigestellten und nicht freigestellten Mitarbeitern des indirekten Bereiches vor.

(1)

Nicht freigestellte Mitarbeiter des indirekten Bereiches müssen - um die Vergütung für 33 Wochenstunden zu erhalten - weiterhin 34 Wochenstunden arbeiten. Der Kläger hat nicht behauptet, dass sich hieran während der Dauer seiner Freistellung etwas geändert hat.

(2)

Mit dem Hinweis auf die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Nr. 8.1.1 Abs. 4 BV Zeit-Werte 2012 vermag der Kläger keine Ungleichbehandlung zu begründen, weil kein vergleichbarer Sachverhalt vorliegt. Es entspricht der gesetzlichen Regelung (§ 275 Abs. 1 bzw. Abs. 3 BGB, § 3 Abs. 1 EFZG), dass ein arbeitsunfähiger, nicht freigestellter Mitarbeiter des Indirekten Bereiches seinen Vergütungsanspruch für krankheitsbedingt ausgefallene Arbeitszeiten - einschließlich Leistungsbeitrag - behält, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein, während sich ein aufgrund der BV Zeit-Werte freigestellter Mitarbeiter des indirekten Bereiches auch für Zeiten seiner Arbeitsunfähigkeit die Freistellung - incl. Leistungsbeitrag - aus seinem Wertguthaben erkaufen muss. Letzteres beruht darauf, dass infolge der zuvor festgelegten Freistellung die Arbeitsunfähigkeit nicht ursächlich für einen Arbeitsausfall dieses Mitarbeiters werden kann (vgl. hierzu etwa BAG, Urt. v. 07.09.1988 - 5 AZR 558/87 - = NZA 1989, 53).

c)

Die BV 01/12 greift auch nicht in Besitzstände des Klägers ein, die dieser auf Grund der früheren Betriebsvereinbarungen Zeit-Werte bereits erworben hatte, mit der Folge, dass Vertrauensschutzgesichtspunkte zu berücksichtigen wären. Auch nach den Vorgängerregelungen waren für die Berechnung der Freistellung stets das aktuelle Guthaben im Zeit-Wertkonto und der jeweils geltende individuelle Bruttostundenlohn maßgeblich. Soweit es in den Vorgängerregelungen (etwa Nr. 9.1.2 der BV Zeitwerte 2003) jeweils hieß, „maßgeblich ist bei Vollbeschäftigung das Bezahlungs- und Arbeitssystem der durchschnittlichen 28,8 Stunden-Woche (...)“, während es nunmehr heißt, „maßgeblich sind das individuelle Bezahlungs- und Arbeitssystem (...)“, haben die Betriebsparteien damit die Betriebsvereinbarung Zeit-Werte nur an die

geänderte tarifliche Arbeitszeit angepasst. Denn während es in der Tarifvereinbarung zur Sicherung der Standorte und der Beschäftigung vom 28.09.1995 unter § 2.1.1 noch hieß, „die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 28,8 Stunden in der Woche im Jahresdurchschnitt“, sind in der entsprechenden Vereinbarung von 2006 unter § 2.1.“ und 2.1.2 nur noch Arbeitszeitkorridore - für die Mitarbeiter des Indirekten Bereiches einschließlich des bisherigen Leistungsbeitrages - festgelegt worden, die dann auch wortgleich Eingang in § 6.1 MTV gefunden haben. Mit der Erwähnung der durchschnittlichen 28,8 Stundenwoche in den Vorgängerbetriebsvereinbarungen haben die Betriebsparteien somit ersichtlich nicht unabhängig vom Tarifvertrag eine eigenständige Arbeitszeit (ohne Berücksichtigung des Leistungsbeitrages) festschreiben wollen, sondern nur - deklaratorisch - die seinerzeit im Arbeitszeittarifvertrag festgelegte Arbeitszeit wiederholt. Es sollte für die Umrechnung des Wertguthabens aber insgesamt stets das sich im Umrechnungszeitpunkt aus den dann geltenden arbeits- und tarifvertraglichen Bedingungen und betrieblichen Vereinbarungen ergebende Arbeitszeit- und Bezahlungssystem maßgeblich sein. Das folgt insbesondere aus Ziffer 6 der Vorgängerbetriebsvereinbarungen. So hieß es etwa auch unter Nr. 6 Abs. 2 der BV Zeitwerte 2003:

„Der sich aus dem Zeit-Wertguthaben ergebende Umfang der bezahlten Freistellung ist abhängig von dessen Wert im Umrechnungszeitpunkt und den dann geltenden arbeits- und tarifvertraglichen Bedingungen und betrieblichen Vereinbarungen.“

Entsprechende Regelungen fanden sich auch jeweils unter Nr. 6 Abs. 3 der BV Zeit-Werte Nr. 3/98, Nr. 2/00 und Nr. 1/01. Zu den tarifvertraglichen Bedingungen gehörte für die Mitarbeiter des Indirekten Bereiches auf Grund der Regelungen in der Vereinbarung vom 28.09.1995 und den Folgeregelungen auch der unbezahlte Leistungsbeitrag von 1,2, später 1 Stunde.

2.

In Höhe von 275,69 € ist die Klage hingegen begründet, weil der Kläger aus Nr. 8.2 Abs. 3 in Verbindung mit Ziffer 8.3 Abs. 2 der BV Zeit-Werte 2012 einen Anspruch auf Auszahlung des Restbetrages von 0,94 eines Freistellungstages hat. Der nicht durch die Freistellungstage (371 x 6,8 Stunden x 43,26 € = 109.136,32 €) verbrauchte Restbetrag des Zeit-Wertguthabens beläuft sich auf 275,69 € (109.412,01 € - 109.136,32 €) und unterschreitet damit den maßgeblichen Grenzwert für die Überführung des Wertguthabens in die Beteiligungsrente II. Insoweit war die Berufung der Beklagten zurückzuweisen. Der Differenzbetrag von 0,83 € zu dem ausgeurteilten Wert beruht auf einem bedauerlicherweise erst bei der Urteilabfassung bemerkten, im Nachhinein nicht mehr nachvollziehbaren Berechnungsfehler.

3.

Der Hilfsantrag ist nicht mehr zur Entscheidung angefallen. Die Kammer hat ihn nach seiner Begründung (Bl. 42 d.A.) dahin ausgelegt, dass er nur für den Fall gestellt ist, dass sich ein höherer, als der von der Beklagten ermittelte Anspruch ergibt, dieser jedoch nach der Betriebsvereinbarung nicht ausgezahlt, sondern nur in die Beteiligungsrente überführt werden kann.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 1 ZPO und berücksichtigt, dass sich erstinstanzlich ein Teil der Klage durch Rücknahme und ein weiterer Teil durch Eintritt der Rechtskraft erledigt haben. Gründe für eine Zulassung der Revision im Sinne des § 72 Abs. 2 ArbGG liegen nicht vor. Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde gemäß § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen die Nichtzulassung der Revision findet die Beschwerde statt.

Die Beschwerde kann nur darauf gestützt werden, dass

1. eine entscheidungserhebliche Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat,
2. das Urteil von einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts, von einer Entscheidung des Gemeinsamen Senats der obersten Gerichtshöfe des Bundes, von einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts oder, solange eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts in der Rechtsfrage nicht ergangen ist, von einer Entscheidung einer anderen Kammer desselben Landesarbeitsgerichts oder eines anderen Landesarbeitsgerichts abweicht und die Entscheidung auf dieser Abweichung beruht, oder
3. ein absoluter Rechtsbeschwerdegrund gemäß § 547 Nr. 1 bis 5 der Zivilprozessordnung oder einer entscheidungserheblichen Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör geltend gemacht wird und vorliegt.

Die Beschwerde muss binnen einer Notfrist von einem Monat nach Zustellung dieses Urteils bei dem Bundesarbeitsgericht eingelegt werden.

Die Anschrift des Bundesarbeitsgerichts lautet:

Hugo-Preuß-Platz 1, 99084 Erfurt.

Telefax-Nr.: (0361) 26 36 - 20 00

Auf die Möglichkeit der Einreichung elektronischer Dokumente beim Bundesarbeitsgericht nach § 46 c ArbGG i. V. m. den besonderen Voraussetzungen nach der Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 9. März 2006, BGBl. 2006 Teil I Nr. 12, S. 519 f., ausgegeben zu Bonn am 15. März 2006, wird hingewiesen.

Die Beschwerde ist innerhalb einer Notfrist von zwei Monaten nach Zustellung des Urteils zu begründen. In der Beschwerdebegründung müssen die Voraussetzungen der obigen Nr. 2 dargelegt oder die Entscheidung bezeichnet werden, von der das Urteil abweicht.

Vor dem Bundesarbeitsgericht müssen sich die Parteien durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen. Als Bevollmächtigte sind außer Rechtsanwälten nur die in § 11 Absatz 2 Satz 2 Nr. 4 und 5 ArbGG bezeichneten Organisationen zugelassen. Diese müssen in Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht durch Personen mit Befähigung zum Richteramt handeln.

Die Beschwerdeschrift, die Beschwerdebegründungsschrift und die sonstigen wechselseitigen Schriftsätze im Beschwerdeverfahren sollen 7-fach - für jeden weiteren Beteiligten ein Exemplar mehr - bei dem Bundesarbeitsgericht eingereicht werden.

Kunst

Greifenberg

Amon

