

# AUSFERTIGUNG

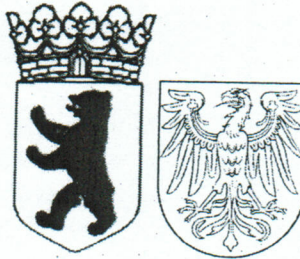
Landesarbeitsgericht  
Berlin-Brandenburg

Verkündet

am 28.03.2018

Geschäftszeichen (bitte immer angeben)  
**23 Sa 1353/17**

7 Ca 469/17  
Arbeitsgericht Frankfurt (Oder)



Gerbert, GB  
als Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

**Im Namen des Volkes**

## Urteil

In Sachen

[REDACTED]

- Beklagte und  
Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte/r:  
Rechtsanwälte Niehus & Ruppel,  
Gerbermühlstr. 9, 60594 Frankfurt am Main

gegen

[REDACTED]

- Klägerin und  
Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwalt [REDACTED]

hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, 23. Kammer,  
auf die mündliche Verhandlung vom 28. Februar 2018  
durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Seiler als Vorsitzende  
sowie den ehrenamtlicher Richter Lindemann und  
die ehrenamtliche Richterin Bläsing-Haufe

für Recht erkannt:

I.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt/Oder vom  
02.08.2017 - 7 Ca 469/17 - abgeändert. Die Klage wird abgewiesen.

II.  
Die Kosten des Rechtsstreits hat die Klägerin zu tragen mit Ausnahme der Kosten der Wiedereinsetzung, die der Beklagten auferlegt werden.

III.  
Die Revision wird nicht zugelassen.

Seiler

Lindemann

Bläsing-Haufe

## Tatbestand

Die Parteien streiten um einen Anspruch der Klägerin auf Erhöhung ihrer Vorruhestandsbezüge nach Vollendung des 55. Lebensjahres.

Die am 24.12.1961 geborene Klägerin war aufgrund Arbeitsvertrages vom 18.05.1992 seit dem 18.05.1992 bei der landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaft Berlin, einer Körperschaft des öffentlichen Rechts mit Zuständigkeit für die landwirtschaftliche Unfallversicherung in Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen Anhalt und Thüringen, als Verwaltungsangestellte beschäftigt. Die Arbeitsvertragsparteien vereinbarten in § 2 ihres Arbeitsvertrags die Festsetzung der Vergütung nach den Grundsätzen des BAT-O. In § 4 des Arbeitsvertrages vereinbarten sie die Anwendbarkeit der Regelungen des BAT-O hinsichtlich des Urlaubs und der Arbeitsbefreiung.

Mit Ergänzungsvertrag vom 15.09.2003 vereinbarten die Klägerin und die landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft Berlin als Anlage 4 zum Arbeitsvertrag vom 18.05.1992 das folgende:

### *Zu § 4*

*Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich ab 01.09.2003 nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) für die Angestellten der Träger und Verbände der landwirtschaftlichen Sozialversicherung (LSV) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich des Bundes jeweils geltenden Fassung.*

Durch das Gesetz über die Neuordnung der landwirtschaftlichen Sozialversicherung vom 12.04.2012 (LSV-NOG) wurde die Errichtung der Beklagten zum 01.01.2013 als Träger für die landwirtschaftliche Sozialversicherung als bundesunmittelbare Körperschaft des öffentlichen Rechts geregelt (Art. 1 § 1 LSV-NOG), die für die Durchführung der landwirtschaftlichen Unfallversicherung, der Alterssicherung der Landwirte, der landwirtschaftlichen Krankenversicherung und der landwirtschaftlichen Pflegeversicherung zuständig sein sollte (Art. 1 § 2 LSV-NOG). Die Beklagte trat mit Auflösung der bisherigen Träger der landwirtschaftlichen Sozialversicherung in deren Arbeitsverhältnisse ein, die zu diesem Zeitpunkt bestanden (Art. 2 Abschnitt 1 § 1 Abs. 1 LSV-NOG). Gemäß Art. 2 Abschnitt 1 § Abs. 4 LSV-NOG fand der Tarifvertrag zur Regelung arbeitsrechtlicher Auswirkungen bei der Vereinigung von Trägern der

landwirtschaftlichen Sozialversicherung vom 01.12.1999 (nachfolgend: Fu-TV/LSV) Anwendung. Tarifschließende Parteien des Fu-TV/LSV waren der Bundesverband der landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften e.V., der Gesamtverband der landwirtschaftlichen Alterskassen und der Bundesverband der landwirtschaftlichen Krankenkassen (nachfolgend: tarifschließende Arbeitgeberverbände) sowie die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft, die Gewerkschaft der Sozialversicherung und die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr.

Der Fu-TV/LSV soll nach seiner Präambel bei Veränderungen der Organisationsstrukturen der landwirtschaftlichen Sozialversicherung durch die Vereinigung von Trägern der landwirtschaftlichen Sozialversicherung die Rechte der Beschäftigten wahren und organisatorische Entwicklungen sozialverträglich gestalten. Er gilt unter anderem für die bei den landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften beschäftigten Arbeitnehmer (§1 Abs. 1 Fu-TV/LSV) und trifft in § 5 Regelungen zur Arbeitsplatzsicherung. In § 11 Fu-TV/LSV, auf dessen weiteren Inhalt Bezug genommen wird (Bl. 50 ff. d.A.), regelten die Tarifparteien auszugsweise das Folgende:

#### *§ 11 Vorruhestandsgeld*

- (1) Kann einem Beschäftigten kein Arbeitsplatz nach § 5 Abs. 1 angeboten werden, so endet das Beschäftigungsverhältnis auf Antrag des Beschäftigten mit gleichzeitiger Zusage der Zahlung eines Vorruhestandsgeldes. Die Höhe des Vorruhestandsgeldes beträgt monatlich*
- 75 % der Urlaubsvergütung, wenn der Beschäftigte das 50. Lebensjahr und noch nicht das 55. Lebensjahr vollendet hat,*
  - 85 % der Urlaubsvergütung, wenn der Beschäftigte das 55. Lebensjahr (bei Schwerbehinderten das 50. Lebensjahr) vollendet hat.*

*Voraussetzung ist, dass mindestens 240 Umlagemonate (§§ 29 Abs. 10 der Satzung der VBL) zurückgelegt worden sind oder für mindestens 120 Kalendermonate ein Beschäftigungsverhältnis bei LSV-Trägern oder deren Verbänden bestanden hat.*

*Das Vorruhestandsgeld wird entsprechend den allgemeinen Vergütungserhöhungen im Bereich des öffentlichen Dienstes erhöht. Für die Berechnung der Urlaubsvergütung gelten die Berechnungsgrundlagen bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages.*

*(2) Das Vorruhestandsgeld wird ab dem auf die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses folgenden Monat jeweils am 15. gezahlt.*

*Die Zahlung des Vorruhestandsgeldes endete mit Ablauf des Monats, in dem der Vorruhestandsgeldbezieher das für die Regelaltersrente maßgebliche Lebensjahr vollendet. ....*

Nach Abschluss des Fu-TV/LSV im Dezember 1999 fand im August 2000 im Haus der Bundesverbände LSV eine Informationsveranstaltung über den Fu-TV/LSV für Personalexperten der LSV-Träger statt. In der Ergebnismünderschrift dieser Informationsveranstaltung ist zu § 11 Abs. 1 Fu-TV/LSV das Folgende festgehalten: „Ein Beschäftigter, der im Alter von 51 Jahren in Vorruhestand geht, bekommt zunächst 75 % der Urlaubsvergütung. Mit Vollendung des 55. Lebensjahres erhöht sich der Prozentsatz auf 85 %.“

Die tarifschließenden Arbeitgeberverbände teilten den Direktoren der landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften und den Direktoren der landwirtschaftlichen Alters- und Krankenkassen mit Schreiben vom 22.04.2003 (Bl. 83 ff. d.A.) mit, dass ein Mustervertrag für die Auflösung von Arbeitsverhältnissen und die Begründung des Vorruhestands nach § 11 Fu-TV/LSV erstellt worden sei, der sich bei mehrfacher Anwendung bereits bewährt habe und der zusammen mit Durchführungshinweisen der tarifschließenden Arbeitgeberverbände übersandt wurde. In einem solchen Mustervertrag (Stand 26.11.2002, Bl. 40 ff. d.A.) war zur Höhe des Vorruhestandsgeldes in § 4 Abs. 1 das Folgende vorgesehen:

*(1) Während des Vorruhestandes wird ein Vorruhestandsgeld in Höhe von < 85 % / 75 % der Urlaubsvergütung und ab Vollendung des 55. Lebensjahres i.H.v. 85 %> der Urlaubsvergütung ab dem auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Monat jeweils am 15. eines Monats gezahlt.*

In den Durchführungshinweisen teilten die tarifschließenden Arbeitgeberverbände den Landesverbänden zu § 4 Abs. 1 des Mustervertrages das Folgende mit:

*Es wird die Höhe der Urlaubsvergütung als Vorruhestandsgeld bestimmt, wobei die erste Alternative für die Schwerbehinderten ab dem vollendeten 50.*

*Lebensjahr und für Berechtigte ab Vollendung des 55. Lebensjahres steht, während die zweite Alternative für Berechtigte ab dem vollendeten 50. Lebensjahr gilt. Der Beginn der Zahlung des Vorruhestandsgeldes und die Modalität der weiteren Zahlungen ergeben sich aus § 11 Abs. 2 Unterabsatz 1 Fu-TV/LSV/LSV.*

Bis April 2012 wurde der Mustervertrag unstreitig zumindest in Niedersachsen/Bremen, jedoch nicht in den neuen Bundesländern und dem Land Berlin verwendet. Von der am 01.01.2013 errichteten Beklagten wurde der Mustervertrag nicht verwendet.

In einer Stellungnahme der Gewerkschaft ver.di von August 2014 wies diese darauf hin, dass jahrelang mit Vollendung des 55. Lebensjahres das Vorruhestandsgeld von 75 % auf 85 % erhöht worden sei. Mit der Fusion zum einheitlichen Bundesträger sei von dieser Praxis plötzlich durch die Arbeitgeberseite abgewichen worden und würden nunmehr im Vertrag für die Vorruheständler, die vor dem 55. Lebensjahr in den Vorruhestand einträten, auf Dauer die 75 % festgeschrieben. In einem Bericht der Gewerkschaft der Sozialversicherung von Oktober 2014 über ein Treffen des Trägers der Sozialversicherung und der Tarifkommission der Gewerkschaft teilte diese mit, es habe Einigkeit dahingehend bestanden, dass nach dem Wortlaut des Tarifvertrages diejenigen Kollegen, die vor dem vollendeten 55. Lebensjahr in Vorruhestand gingen und somit ein Vorruhestandsgeld i.H.v. 75 % erhielten, während des Vorruhestands keine Erhöhung auf 85 % beanspruchen könnten. Zwar sei es in der Vergangenheit zu individuellen entsprechenden Vorruhestandsvereinbarungen mit Erhöhung gekommen, ein solcher Rechtsanspruch ergebe sich jedoch nicht aus dem Tarifvertrag.

Die Klägerin und die landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft Mittel- und Ostdeutschland (vormals: landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft Berlin) schlossen einen Auflösungs- und Vorruhestandsvertrag (nachfolgend: Vorruhestandsvertrag) vom 05.12.2012, in dem sie die Auflösung des zwischen ihnen geschlossenen Arbeitsvertrages und das Ende des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 30.09.2013 vereinbarten, an den sich unmittelbar der Vorruhestand anschließen sollte (§ 1 Abs. 1 und § 2 Abs. 1 Vorruhestandsvertrag). Nach § 3 Vorruhestandsvertrag waren Rechtsgrundlage dieses Vertrages der BAT/LSV 1993, der Fu-TV/LSV, die Satzung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder vom 19.09.2002 (VBL-S) und das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz) in der jeweils geltenden Fassung. In § 4 Abs. 1 Vorruhestandsvertrag, auf dessen

weiteren Inhalt Bezug genommen wird (Bl. 24 ff. d.A.), regelten die Vertragsparteien das Folgende:

§ 4

*(1) Die Höhe des zu zahlenden Vorruhestandsgeldes ergibt sich aus § 11 Abs. 1 Fu-TV/LSV und wird ab dem auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Monats jeweils am 15. eines Monats gezahlt.*

Die Beklagte zahlte an die Klägerin ab Oktober 2013 Vorruhestandsgeld i.H.v. 75 % der Urlaubsvergütung. Die Klägerin vollendete am 24.12.2016 das 55. Lebensjahr. Sie beantragte mit Schreiben an die Beklagte vom 20.01.2017 die Aufstockung des Vorruhestandsgeldes auf 85 % der Urlaubsvergütung ab dem 15.01.2017. Die Beklagte wies den Antrag der Klägerin mit Schreiben vom 06.02.2017 zurück.

Die Klägerin hat die Aufstockung des Vorruhestandsgeldes auf 85 % der Urlaubsvergütung mit ihrer Klage vom 20.04.2017 weiter verfolgt. Sie hat ausgeführt, aus dem Wortlaut des § 11 Abs. 1 Fu-TV/LSV ergebe sich bei zutreffender Auslegung, dass für die Höhe der Vorruhestandsvergütung nicht statisch das Lebensalter bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgeblich sei, sondern eine Aufstockung auf 85 % der Urlaubsvergütung bei Vollendung des 55. Lebensjahres erfolge, sofern zuvor 75 % gezahlt worden seien. Sinn und Zweck der Regelung spreche für dieselbe Auslegung, da mit der Regelung das Ziel erreicht werden solle, wegen des Wegfalls der Beschäftigungsmöglichkeit eine gleiche Absicherung für alle Vorruheständler ab dem 55. Lebensjahr zu erreichen. Dass dies der Wille der Tarifvertragsparteien gewesen sei, ergebe sich aus der entsprechenden nachfolgenden Anwendungspraxis und werde durch die Ergebnisniederschrift der Informationsveranstaltung von August 2000 und durch den von den tarifschießenden Arbeitgeberverbänden entwickelten Mustervertrag sowie die Stellungnahme der Gewerkschaft ver.di bestätigt. Es habe eine langjährige Anwendungspraxis unter Verwendung des Mustervertrages an Standorten in Bayern, Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen/Bremen bestanden, durch die eine betriebliche Übung dahingehend eingetreten sei, dass mit Erreichen des 55. Lebensjahres eine Erhöhung wie im Mustervertrag vorgesehen statfinde. Anderenfalls liege eine Altersdiskriminierung vor, wenn nach Beginn des Vorruhestands vor dem 55. Lebensjahr bei dessen Vollendung keine Anpassung nach oben erfolge. Schließlich greife der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz, weil in der Ungleichbehandlung mit Arbeitnehmern in anderen Bundesländern eine unsachliche Differenzierung liege und individuelle Regelungen übertarifliche Leistungen nicht rechtfertigten.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, an die Klägerin auf der Grundlage von § 11 Abs. 1 Fu-TV/LSV seit dem 15. Januar 2017 ein monatliches Vorruhestandsgeld in Höhe von 85 % der Urlaubsvergütung zu zahlen sowie die anfallenden monatlichen Bruttodifferenzbeträge zwischen 75 % und 85 % der Urlaubsvergütung für die Monate 15. Januar bis 15. April 2017 ab Rechtshängigkeit und für die folgenden Kalendermonate ab Mai 2017 jeweils ab dem Tag nach dem Zahltag i.S.d. § 11 Abs. 1 Fu-TV/LSV mit einem Zinssatz von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu verzinsen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat vorgetragen, nach dem Wortlaut des § 11 Abs. 1 Fu-TV/LSV werde nach dem Lebensalter zum Zeitpunkt des Endes des Arbeitsverhältnisses differenziert und sei eine Erhöhung des Vorruhestandsgeldes während des Vorruhestandes entsprechend den Erhöhungen des Entgelts im öffentlichen Dienst ausdrücklich geregelt worden, so dass eine zusätzliche Erhöhung ab Erreichen des 55. Lebensjahres auf 85 % der Urlaubsvergütung ausscheide. Weder Sinn und Zweck der Regelung noch die Ergebnismünderschrift der Informationsveranstaltung von August 2000 spreche gegen diese eindeutige Auslegung, die von der tarifschießenden Gewerkschaft der Sozialversicherung bestätigt worden sei. Ein Anspruch aus betrieblicher Übung scheide aus, da die Berufsgenossenschaft Mittel- und Ostdeutschland als Arbeitgeberin der Klägerin zu keinem Zeitpunkt Musterverträge abgeschlossen habe, die Anwendung des Mustervertrages nicht verbindlich vorgegeben gewesen sei und von anderen Arbeitgebern getroffene Vorruhestandsvereinbarungen für die Klägerin nicht relevant seien. Eine Altersdiskriminierung liege nicht vor, da die geringere Höhe des Vorruhestandsgeldes für unter 55-Jährige durch die längere Bezugsdauer als legitimes Ziel i.S.d. § 10 S. 3 Nr. 4 AGG kompensiert werde.

Das Arbeitsgericht hat die Klage für zulässig und begründet erachtet. Ein Anspruch auf Aufstockung der Vorruhestandsvergütung auf 85 % der Urlaubsvergütung ergebe sich bei zutreffender Auslegung aus § 4 Vorruhestandsvertrag i.V.m. § 11 Abs. 1 Fu-TV/LSV. Dies ergebe sich bei Auslegung des Wortlauts der Regelung aus der Formulierung „noch nicht das 55. Lebensjahr vollendet“, weil damit sprachlich eine Änderung ab dem 55. Lebensjahr vorgesehen sei. Es entspreche auch der Systematik der Regelung und ihrem Sinn und Zweck, wonach alle Beschäftigten im Vorruhestand ab dem 55. Lebensjahr 85 % der Urlaubsvergütung erhalten sollten. Die längere Bezugsdauer für die Arbeitnehmer, die bereits vor dem 55. Lebensjahr



Vorruhestandsgeld bezögen, werde durch die Absenkung auf 75 % der Urlaubsvergütung bis zum Erreichen des 55. Lebensjahres berücksichtigt. Der dieser Auslegung entsprechende Wille der Tarifvertragsparteien ergebe sich insbesondere aus dem Protokoll der Informationsveranstaltung von August 2000 und aus dem Schreiben der tarifschließenden Arbeitgeberverbände von März 2003 mit der Mustervereinbarung, die an anderen Standorten genutzt worden sei. Ob sich daneben ein Anspruch aus betrieblicher Übung oder dem Gleichbehandlungsgrundsatz ergebe, könne dahinstehen, da bereits ein vertraglicher Anspruch auf Aufstockung gegeben sei.

Gegen dieses der Beklagten am 18.09.2017 zugestellte Urteil wendet sie sich mit der am 09.10.2017 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Berufung, die sie mit einem am 30.11.2017 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet hat.

Nach gerichtlichem Hinweis vom 21.11.2017, dem Prozessbevollmächtigten der Beklagten am 29.11.2017 zugegangen, auf die Versäumung der am 20.11.2017 (Montag) abgelaufenen Berufungsbegründungsfrist hat die Beklagte mit dem am 30.11.2017 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz zugleich mit der Berufungsbegründung beantragt, ihr gegen die Versäumung der Berufungsbegründungsfrist Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu gewähren.

Zum Wiedereinsetzungsantrag trägt die Beklagte unter anwaltlicher Versicherung der Richtigkeit durch ihren Prozessbevollmächtigten vor, der vollständig diktierter, geschriebener und vom ihm überarbeiteter Berufungsbegründungsschriftsatz unter dem Datum 20.10.2017 sei von ihm am selben Tag nebst beglaubigter Abschrift unterschrieben worden. Er habe persönlich am Abend des 20.10.2017 das Original des Berufungsbegründungsschriftsatzes, die beglaubigte Abschrift und eine einfache Abschrift zusammengeheftet, die zusammengehefteten Unterlagen in einen Briefumschlag der Größe DIN A4 eingelegt, den Umschlag mit einer Briefmarke von 1,45 € frankiert und diesen gegen 20:00 Uhr persönlich in den Postbriefkasten neben dem Bürogebäude seiner Kanzlei geworfen, der am Samstag, dem 21.10.2017, habe geleert werden sollen. Er habe den Eingang des Schriftsatzes beim Landesarbeitsgericht bei üblicher Postlaufzeit bis zum nächsten Werktag am Montag, dem 23.10.2017, erwartet und habe wegen der rechtzeitigen Absendung vor dem Ablauf der Berufungsbegründungsfrist am 20.11.2017 keine Veranlassung gehabt, telefonisch eine Eingangsbestätigung zu erbitten. Eine etwaige Üblichkeit am

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, unmittelbar nach Eingang der Berufungsbegründung zu terminieren, sei ihm nicht bekannt gewesen, da er zum ersten Mal einen Rechtsstreit vor diesem Landesarbeitsgericht führe. Deshalb habe er bis zum Erhalt des gerichtlichen Schreibens vom 21.11.2017 weiter keine Veranlassung gehabt, am Eingang des Berufungsbegründungsschriftsatzes vom 20.10.2017 bei Gericht zu zweifeln.

Die Beklagte führt zur Begründung ihrer Berufung unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vortrags aus, das Auslegungsergebnis des Arbeitsgerichts betreffend die Regelung in § 11 Abs. 1 Fu-TV/LSV sei angesichts des klaren Wortlauts unzutreffend. Sprachlich und systematisch sei für die Höhe des Vorruhestandsgeldes das Lebensalter der bei Vertragsschluss noch Beschäftigten maßgeblich. Sinn und Zweck der Regelung bestätigten diese Auslegung, da vor Vollendung des 55. Lebensjahres das Bemühen um eine neue Arbeit aussichtsreicher sei als danach und deshalb das Vorruhestandsgeld dauerhaft geringer ausfalle. Aus demselben Grund erhielten Schwerbehinderte bereits ab dem 50. Lebensjahr die höhere Vorruhestandsvergütung, da es für sie insgesamt schwieriger sei, eine neue Beschäftigung zu finden. Dies habe dem Willen der Tarifvertragsparteien entsprochen, worauf die Gewerkschaft der Sozialversicherung im Oktober 2014 zutreffend hingewiesen habe. Für die Auslegung der Regelung seien weder die Ergebnisniederschrift der Informationsveranstaltung von August 2000 relevant noch die Regelung im nicht verbindlichen Mustervertrag, der nicht von den Tarifparteien entwickelt worden sei. Da die tarifliche Regelung in § 11 Abs. 1 Fu-TV/LSV bei zutreffender Auslegung klar sei, bleibe kein Raum für die Regelungen in §§ 305 ff. BGB, die wegen der Gesamtbezugnahme auf den Fu-TV/LSV in § 3 Vorruhestandsvertrag wegen der Privilegierung von Tarifverträgen gemäß § 310 Abs. 4 S. 1 BGB ohnehin nicht anzuwenden seien. Eine entgegenstehende betriebliche Übung sei beim Arbeitgeber der Klägerin bereits nach ihrem eigenen Vortrag nicht entstanden. Soweit andere Arbeitgeber günstigere Individualvereinbarungen zum Vorruhestand mit ihren Arbeitnehmern abgeschlossen hätten, folge daraus kein Anspruch der Klägerin.

Die Beklagte beantragt,

ihr gegen die Versäumung der Berufungsbegründungsfrist Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu gewähren und unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Frankfurt/Oder vom 02.08.2017 – 7 Ca 469/17 – die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zu verwerfen, hilfsweise sie zurückzuweisen.

Sie hält die Berufung wegen der Versäumung der Berufungsbegründungsfrist für unzulässig und meint, Wiedereinsetzung sei nicht zu gewähren, da die Versäumnis nicht unverschuldet gewesen sei. Der Prozessbevollmächtigte der Beklagten sei gehalten gewesen, im Rahmen der Fristenkontrolle seines Büros durch Nachfrage beim Gericht den Eingang seiner Briefsendung vom 20.10.2017 zu überprüfen. Dazu habe insbesondere Veranlassung bestanden, da vom Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg üblicherweise kurzfristig nach Eingang der Berufungsbegründung terminiert werde. Bei einem erwarteten Eingang der Berufung bei Gericht am 23.10.2017 hätte das Ausbleiben einer Terminierung bis zum Fristablauf am 20.11.2017 Anlass für eine Nachfrage sein müssen.

Inhaltlich geht die Klägerin unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vortrags davon aus, dass bei zutreffender Auslegung des § 11 Abs. 1 Fu-TV/LSV nach seinem Wortlaut im Zusammenhang mit der Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages und der praktischen Tarifübung ein Anspruch auf Erhöhung des Vorruhestandsgeldes ab Vollendung des 55. Lebensjahres bestehe. Bei der Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages seien der Mustervertrag, das Ergebnis der Informationsveranstaltung von August 2000 und die Einschätzung der Gewerkschaft ver.di zu berücksichtigen. Durch den Mustervertrag und die darauf bezogenen Durchführungshinweise sei eine entsprechende Tarifübung entstanden. Es sei weiter eine AGB-Kontrolle vorzunehmen. Da zwei Auslegungen möglich seien, gingen die daraus folgenden Zweifel nach § 305c Abs. 2 BGB zulasten der Beklagten. Eine Privilegierung gemäß § 310 Abs. 4 S. 1 BGB scheide aus, da in § 4 Vorruhestandsvertrag lediglich auf § 11 Abs. 1 Fu-TV/LSV als Einzelklausel des Tarifvertrages zur Regelung der Höhe des Vorruhestandsgeldes verwiesen werde, während es an einer Gesamtbezugnahme auf den Fu-TV/LSV im Vorruhestandsvertrag fehle und auch in weiteren Punkten des Vertrages von den Regelungen des Fu-TV/LSV abgewichen werde, so z.B. bei der Regelung zum Ende des Vorruhestandes. Die vorbehaltlose Vereinbarung von Versorgungsrechten entsprechend dem Mustervertrag im Zeitraum von 1999 bis 2012 begründe eine betriebliche Übung in anderen Bundesländern, die sich die Beklagte als bundesweite Rechtsnachfolgerin der Landes-Sozialversicherungen zurechnen lassen müsse. Ein Drittbezug liege vor, da die Klägerin von dieser betrieblichen Übung schon bei Abschluss des Vorruhestandsvertrags gewusst habe und von ihrer Geltung ausgegangen sei.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien im Berufungsverfahren wird auf die Schriftsätze der Beklagten vom 30.11.2017, 22.12.2017 und 19.01.2018 (Bl. 169 ff., 261 ff. und 291 ff. d.A.) sowie auf die Schriftsätze der Klägerin vom 08.12.2017 und 03.01.2018 (Bl. 200 ff. und 287 ff. d.A.) Bezug genommen. Nach dem Schluss der mündlichen Verhandlung vom 28.02.2018 und vor dem auf den 28.03.2018 anberaumten Termin zur Verkündung einer Entscheidung ist der Schriftsatz der Klägerin vom 26.03.2018 am selben Tag beim Landesarbeitsgericht eingegangen, auf dessen Inhalt ebenfalls Bezug genommen wird (Bl. 333 ff. d.A.).

### **Entscheidungsgründe**

#### I.

Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist gemäß §§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 2b ArbGG statthaft sowie form- und fristgerecht gemäß § 66 Abs. 1 S. 1 Alt. 1 ArbGG i.V.m. § 519 ZPO eingelegt worden. Die Berufung ist zwar nicht fristgerecht gemäß 66 Abs. 1 S. 1 Alt. 2 ArbGG i.V.m. § 520 ZPO begründet worden. Gegen die Versäumung der Berufungsbegründungsfrist war der Beklagten auf ihren Antrag hin jedoch gemäß § 233 ZPO Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu gewähren, weil sie ohne ihr Verschulden an der Einhaltung dieser Frist verhindert war.

Nach § 66 Abs. 1 S. 1 und 2 ArbGG beträgt die Frist für die Begründung der Berufung zwei Monate ab Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils. Vorliegend ist der Beklagten das vollständig abgefasste Urteil am 18.09.2017 zugestellt worden mit der Folge, dass die zweimonatige Berufungsbegründungsfrist gemäß § 193 BGB am Montag, dem 20.11.2017, abgelaufen ist. Diese Frist hat die Beklagte mit der erst am 30.11.2017 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Berufungsbegründung versäumt.

Gemäß § 233 S. 1 ZPO ist einer Partei auf ihren Antrag Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu gewähren, wenn sie ohne Verschulden die Frist zur Begründung der Berufung nicht eingehalten hat. Dabei steht gemäß § 85 Abs. 2 ZPO das Verschulden des Prozessbevollmächtigten dem Verschulden der Partei gleich. Bei einer Verhinderung, die Frist zur Berufungsbegründung einzuhalten, muss der Wiedereinsetzungsantrag innerhalb einer Frist von einem Monat ab Behebung des Hindernisses gestellt werden (§ 234 Abs. 1 S. 2 und Abs. 2 ZPO). Der Antrag muss die

Angabe der die Wiedereinsetzung begründenden Tatsachen enthalten, die glaubhaft zu machen sind (§ 236 Abs. 2 S. 1 ZPO). Weiter ist innerhalb der Antragsfrist die versäumte Prozesshandlung nachzuholen.

Vorliegend hat die Beklagte durch das gerichtliche Schreiben vom 21.11.2017, dem Beklagtenvertreter am 29.11.2017 zugegangen, Kenntnis von der Versäumung der Berufungsbegründungsfrist erlangt. Innerhalb der einmonatigen Wiedereinsetzungsfrist hat sie mit dem am 30.11.2017 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz sowohl die Berufungsbegründung als versäumte Prozesshandlung nachgeholt als auch die die Wiedereinsetzung begründenden Tatsachen angegeben und durch anwaltliche Versicherung der Richtigkeit durch ihren Prozessbevollmächtigten glaubhaft gemacht.

Die Beklagte hat angegeben, ihr Prozessbevollmächtigter habe persönlich bereits am 20.10.2017 die an diesem Tag fertig gestellte Berufungsbegründungsschrift auf dem Original und der beglaubigte Abschrift unterzeichnet, habe das Original mit der beglaubigten Abschrift und einer einfachen Abschrift zusammengeheftet, in einen ausreichend frankierten Briefumschlag eingelegt und diesen am Abend des 20.10.2017 in einen Postbriefkasten mit vorgesehener Leerung am 21.10.2017 eingeworfen. Die Glaubhaftmachung dieser Tatsachen durch die anwaltliche Versicherung ihrer Richtigkeit durch ihren Prozessbevollmächtigten genügt den Anforderungen des § 236 Abs. 2 S. 1 ZPO. Was ein Rechtsanwalt in dieser Eigenschaft selbst wahrgenommen hat, kann er durch ausdrücklich von ihm unterzeichnete anwaltliche Versicherung glaubhaft machen (vgl. *BGH, Beschluss vom 05.07.2017 – XII ZB 463/16 – Juris Rz. 14*). Von dem als richtig versicherten Vortrag darf ausgegangen werden, solange nicht konkrete Anhaltspunkte es ausschließen, den geschilderten Sachverhalt mit überwiegender Wahrscheinlichkeit für zutreffend zu erachten (vgl. *BGH, Beschluss vom 12.11.2014 – XII ZB 289/14 – Juris Rz. 14*). Solche Anhaltspunkte fehlen vorliegend, so dass die Kammer von der Richtigkeit des versicherten Vortrags ausgeht.

Da sich ein Absender auf die Zuverlässigkeit der Postdienste verlassen darf, muss er bei einem mit vollständiger und richtiger Anschrift versehenen und ausreichend frankierten Schriftstück, das er zur Post gegeben hat, dessen Eingang beim Gericht nicht überwachen (vgl. *Zöller/Greger, ZPO, 32. Auflage 2018, Rn. 23 „Postverkehr“ m.w.N*). Eine Obliegenheit zur Nachfrage, ob die Sendung tatsächlich eingegangen ist, besteht nicht, sofern nicht – hier nicht ersichtliche – besondere Umstände (wie z.B. ein Poststreik) vorliegen. Eine Nachfrage war auch nicht im Hinblick darauf geboten, dass

auf die Versendung am 20.10.2017 bis zum Ablauf der Berufungsbegründungsfrist am 20.11.2017 keine Reaktion und keine Terminierung seitens des Gerichts erfolgten. Zwar dürfte grundsätzlich binnen eines Monats nach Eingang der Berufungsbegründung mit einer Terminierung zu rechnen sein, da gemäß § 66 Abs. 2 S. 1 ArbGG die Bestimmung des Termins zur mündlichen Verhandlung unverzüglich erfolgen muss. Unabhängig davon, welche Gepflogenheiten insoweit bei verschiedenen Landesarbeitsgerichten bestehen mögen und ob diese dem Prozessbevollmächtigten der Beklagten für das hiesige Gericht bekannt waren, gehört es nicht zu den Obliegenheiten einer Partei oder ihres Prozessbevollmächtigten, nach fristgerechter Absendung der Berufungsbegründung Erkundigungen darüber einzuholen, aus welchen Gründen die allein im Aufgabenbereich des Gerichts liegende Verpflichtung zur Terminierung nicht oder noch nicht erfüllt worden ist. Auf die Fristenkontrolle im Büro des Prozessbevollmächtigten der Beklagten kommt es entscheidungserheblich nicht an, da er dargelegt und glaubhaft gemacht hat, dass, wann und wie er persönlich die Berufungsbegründung versandt hat. Ob daneben die Fristenkontrolle ordnungsgemäß erfolgt ist, wirkt sich auf die Frage des – hier fehlenden – Verschuldens der Versäumnis der Berufungsbegründungsfrist nicht aus.

## II.

Die Berufung der Beklagten hat auch in der Sache Erfolg. Die Klägerin hat bei zutreffender Auslegung von § 4 Vorruhestandsvertrag i.V.m. § 11 Abs. 1 Fu-TV/LSV keinen Anspruch auf Aufstockung ihres Vorruhestandsgeldes auf 85 % der Urlaubsvergütung ab Vollendung des 55. Lebensjahres. Die Regelung zur Höhe des Vorruhestandsgeldes ist weder unter dem Aspekt des § 305c Abs. 2 BGB noch aufgrund einer Altersdiskriminierung unwirksam. Ein Anspruch auf Zahlung eines höheren Vorruhestandsgeldes ergibt sich auch nicht aus betrieblicher Übung oder aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die zulässige Klage war deshalb unbegründet.

### 1.

Die Klägerin hat keinen vertraglichen Anspruch auf Zahlung eines höheren Vorruhestandsgeldes. § 4 Vorruhestandsvertrag ist i.V.m. § 11 Abs. 1 Fu-TV/LSV dahingehend auszulegen, dass das Lebensalter zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgeblich für die Höhe des Vorruhestandsgeldes ist und eine dynamische Anpassung mit der Vollendung des 55. Lebensjahres nicht erfolgt.

## 1.1.

§ 11 Abs. 1 Fu-TV/LSV ist auf das Vertragsverhältnis der Parteien anwendbar. Die Parteien des Vorruhestandsvertrags haben in § 4 vereinbart, dass sich die Höhe des zu zahlenden Vorruhestandsgeldes aus § 11 Abs. 1 Fu-TV/LSV ergibt. Damit haben sie durch einzelvertragliche Bezugnahme auf eine bestimmte Regelung des Fu-TV/LSV deren Maßgeblichkeit für ihren Vorruhestandsvertrag vereinbart, ohne eine gesonderte oder davon abweichende Regelung über die Höhe des Vorruhestandsgeldes zu treffen. Auch ohne diese vertragliche Bezugnahme in § 4 Vorruhestandsvertrag war die Regelung des § 11 Abs. 1 Fu-TV/LSV für die Höhe des Vorruhestandsgeldes für die Klägerin maßgeblich, da sie mit ihrer damaligen Arbeitgeberin durch Ergänzungsvertrag zum Arbeitsvertrag vom 15.09.2003 die Bestimmung des Arbeitsverhältnisses ab September 2003 nach dem BAT/LSV und den diesen ergänzenden Tarifverträgen in der für den Bereich des Bundes jeweils geltenden Fassung vereinbart hat. Der Fu-TV/LSV ist ein den BAT/LSV ergänzender Tarifvertrag mit bundesweiter Geltung. Er ist über die vertragliche Bezugnahme hinaus auch auf gesetzlicher Grundlage gemäß Art. 2 Abschnitt 1 § 1 Abs. 4 LSV-NOG anzuwenden.

## 1.2.

Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigem Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an die Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, gegebenenfalls auch die praktische Tarifübung ergänzend heranziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse gilt es zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (*st. Rspr., vgl. etwa BAG, Urteile vom 24. Februar 2016 – 5 AZR 225/15 – Juris Rn. 15; vom 18. Februar 2014 – 3 AZR 808/11 – Juris Rn. 29; vom 26. März 2013 – 3 AZR 68/11 – Juris Rn. 25 mwN*).

Wegen der weitreichenden Wirkung von Tarifnormen auf die Rechtsverhältnisse Dritter, die an den Tarifvertragsverhandlungen nicht beteiligt waren, kann der Wille der Tarifvertragsparteien im Interesse der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit nur ausnahmsweise dann berücksichtigt werden, wenn er in den tariflichen Normen unmittelbar seinen Niederschlag gefunden hat (*BAG, Urteile vom 21. März 2012 - 4 AZR 254/10 – Juris Rn. 40; vom 19. September 2007 - 4 AZR 670/06 – Juris Rn. 32 mwN*). Die an einen Tarifvertrag gebundenen Arbeitsvertragsparteien müssen aus dessen Wortlaut ermitteln können, welchen Regelungsgehalt die Tarifnormen haben. Sie können regelmäßig nicht darauf verwiesen werden, sich - über den Wortlaut und die Systematik hinaus - Kenntnisse über weitere Auslegungsaspekte und -methoden zu verschaffen, zB durch Einholung von Auskünften ihrer Koalition über die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags oder durch Ermittlung der Existenz und des Inhalts von - vermeintlichen - Vorgängertarifverträgen. Dies gilt insbesondere, wenn der Wortlaut zu Zweifeln keinerlei Anlass gibt. Eine solche Verpflichtung widerspräche dem Normcharakter eines Tarifvertrags. Sie nähme der Gewissheit des Geltungsgrundes und des Geltungsinhalts der Tarifnormen die notwendige Sicherheit. Die Tarifvertragsparteien können einem vom Wortlaut der tariflichen Vorschrift abweichenden Regelungswillen vielmehr dadurch Rechnung tragen, dass sie diesen in einer auch für Außenstehende erkennbaren Weise zum Ausdruck bringen (*vgl. BAG, Urteil vom 10. Dezember 2014 – 4 AZR 503/12 - Juris Rn. 22*)

### 1.3.

Die Auslegung der Regelungen § 11 Abs. 1 Fu-TV/LSV zur Höhe des Vorruhestandsgeldes nach diesen Grundsätzen führt zu einer statischen Regelung in Abhängigkeit von dem bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erreichten Lebensalter.

#### 1.3.1.

Nach dem Tarifwortlaut ergibt sich die statische Regelung zunächst aus der Differenzierung zwischen „Beschäftigten“ und „Vorruhestandsgeldbeziehern“. Im § 11 Abs. 1 S. 2 Fu-TV/LSV haben die Tarifvertragsparteien geregelt, wieviel Prozent der Urlaubsvergütung das Vorruhestandsgeld beträgt, wenn „der Beschäftigte“ entweder das 55. Lebensjahr bereits vollendet hat oder das 50. Lebensjahr, aber noch nicht das 55. Lebensjahr vollendet hat. Maßgeblich für die Differenzierung ist damit das Lebensalter „des Beschäftigten“, d.h. des noch im aktiven Arbeitsverhältnis stehenden Arbeitnehmers. In § 11 Abs. 2 S. 1 Fu-TV/LSV ist insoweit geregelt, dass das



Vorruhestandsgeld ab dem auf die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses folgenden Monats gezahlt wird. Während des aktiven Beschäftigungsverhältnisses ist der Arbeitnehmer damit Beschäftigter, was sich auch aus § 11 Abs. 1 S. 1 Fu-TV/LSV ergibt, wonach das Beschäftigungsverhältnis endet, wenn dem Beschäftigten kein Arbeitsplatz nach § 5 Abs. 1 angeboten werden kann. Mit Beginn des Vorruhestands wird nach dem Tarifwortlaut der ehemals Beschäftigte als „Vorruhestandsgeldbezieher“ bezeichnet, so in § 11 Abs. 2 S. 2 und Abs. 3 S. 1 und S. 5 Fu-TV/LSV. Die Klägerin hatte zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses am 30.09.2013 das 51. Lebensjahr vollendet und war ab dem 01.10.2013 und noch bei Vollendung des 55. Lebensjahres am 24.12.2016 sowie darüber hinaus nicht mehr Beschäftigte, sondern Vorruhestandsgeldbezieherin.

Aus der sprachlichen Fassung und der optischen Anordnung des § 11 Abs. 1 S. 2 Fu-TV/LSV mit den beiden Spiegelstrichen ergibt sich, dass zwei unterschiedliche Alternativen geregelt sind und nicht die erste Alternative von der zweiten abgelöst wird. Da die Regelungen in den beiden Spiegelstrichen nicht durch eine Konjunktion verbunden sind, gilt für einen bei Beginn des Vorruhestandsverhältnisses noch nicht 55-jährigen Beschäftigten ausschließlich der erste Spiegelstrich. Aus der Formulierung im ersten Spiegelstrich „noch nicht das 55. Lebensjahr vollendet hat“, ergibt sich nicht, dass bei Erreichen des 55. Lebensjahres eine Änderung eintreten müsste. Vielmehr liegt für die beiden Alternativen eine zeitliche Differenzierung zwischen denjenigen Beschäftigten vor, die zum Stichtag der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses das 55. Lebensjahr bereits vollendet haben, und denjenigen, die jünger sind und das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Die Kammer erachtet diese Auslegung nach dem Wortlaut des Tarifvertrages für sprachlich eindeutig. Dass ein abweichender wirklicher Wille der Tarifvertragsparteien bestanden hätte, ist nicht ersichtlich und findet im Wortlaut des Tarifvertrags keinen Niederschlag. Auf die von der Klägerin vorgelegten Einschätzungen Dritter zur Auslegung des § 11 Abs. 1 Fu-TV/LSV kommt es entscheidungserheblich nicht an, weil sich aus ihnen weder ein abweichender Wille der Tarifvertragsparteien ergibt noch ersichtlich ist, dass ein solcher ggf. Niederschlag in der tariflichen Regelung gefunden hätte.

Auch zur Entstehungsgeschichte der Regelung lässt sich insoweit nichts feststellen. Ein abweichender Wille der Tarifvertragsparteien ist nicht den nach Abschluss des

Tarifvertrages verlautbarten Äußerungen zu entnehmen. Insbesondere ist nicht ersichtlich, ob und aus welchen Gründen die Ergebnisniederschrift des Informationstreffens von August 2000 dem wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien entsprochen haben sollte. Insoweit ist bereits nicht erkennbar, welche Personen sich in welcher Funktion bei der Informationsveranstaltung geäußert haben. Eine gemeinsame Erklärung der Tarifvertragsparteien ist dem Protokoll der Informationsveranstaltung nicht zu entnehmen. Der von den tarifschließenden Arbeitgeberverbänden entwickelte Mustervertrag und die dazu erteilten Durchführungshinweise gehen zwar entgegen dem Wortlaut der Regelung in § 11 Abs. 1 Fu-TV/LSV von einer Steigerung des Vorruhestandsgeldes bei Vollendung des 55. Lebensjahres aus. Dieser Mustervertrag ist jedoch nicht von den Tarifvertragsparteien entwickelt und insbesondere nicht als Anlage zum Tarifvertrag aufgenommen worden. Aus ihm ergibt sich deshalb kein Rückschluss auf den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien. Ein solcher Rückschluss ergibt sich auch nicht aus der Äußerung der Gewerkschaft ver.di von August 2014 zur Verwendung des Mustervertrags in der Praxis bis zur Errichtung der Beklagten. Die entgegenstehende Äußerung der Gewerkschaft der Sozialversicherung von Oktober 2014 lässt ebenfalls keinen Rückschluss auf den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien zu. Sie gibt lediglich eine einvernehmliche Auslegung des Wortlauts des Tarifvertrages durch Mitglieder der Tarifkommission der Gewerkschaft und des Trägers der Sozialversicherung wieder, die der von der Kammer für zutreffend erachteten Auslegung entspricht.

### 1.3.2.

Nach der Systematik der Regelung in § 11 Abs. 1 Fu-TV/LSV ist neben der Aufzählung beider Alternativen in § 11 Abs. 1 S. 2 in § 11 Abs. 1 S. 4 geregelt, dass das Vorruhestandsgeld entsprechend den allgemeinen Vergütungserhöhungen im Bereich des öffentlichen Dienstes erhöht wird. Aus der ausdrücklichen Regelung einer Erhöhung des Vorruhestandsgeldes nach bestimmten Parametern ergibt sich systematisch, dass bei der Regelung zur Höhe des Vorruhestandsgeldes in § 11 Abs. 1 S. 2 statisch zwei Alternativen und nicht eine Erhöhung von der ersten auf die zweite Alternative mit Vollendung des 55. Lebensjahres geregelt sind.

### 1.3.3.

Nach Sinn und Zweck sowie Gesamtzusammenhang der Regelung in § 11 Abs. 1 Fu-TV/LSV geht es beim Abschluss von Vorruhestandsverträgen mit dem dort geregelten Vorruhestandsgeld um die Milderung der Umstände, die eintreten, wenn kein

Arbeitsplatz nach § 5 Abs. 1 Fu-TV/LSV angeboten werden kann und der Beschäftigte mit der Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses und der Begründung eines Vorruhestandsverhältnisses einverstanden ist. Nach § 14 Fu-TV/LSV können die Arbeitsvertragsparteien einvernehmlich von den tariflichen Regelungen ergänzend Gebrauch machen, wenn dies der Erreichung der Ziele des Tarifvertrags dient. Es kann daher vorliegend dahinstehen, ob bei Abschluss des Vorruhestandsvertrages feststand, dass der Klägerin kein Arbeitsplatz nach § 5 Abs. 1 Fu-TV/LSV angeboten werden konnte. Ziel des Fu-TV/LSV ist nach seiner Präambel die Wahrung der Rechte der Beschäftigten bei organisatorischen Veränderungen und die sozialverträgliche Gestaltung bei organisatorischen Entwicklungen. Nach § 5 Abs. 1 Fu-TV/LSV ist die Arbeitsplatzsicherung vorrangig, nach § 10 Fu-TV/LSV können Aufhebungsverträge gegen Abfindung geschlossen werden und nach § 11 Fu-TV/LSV können die Beschäftigten ab Vollendung des 50. Lebensjahres ihr Beschäftigungsverhältnis beenden und Vorruhestandsgeld beziehen, wenn ihnen kein Arbeitsplatz nach § 5 Abs. 1 Fu-TV/LSV angeboten werden kann. Bei der Milderung der mit dem frühzeitigen Ende des Beschäftigungsverhältnisses verbundenen Umstände wird in der Regelung in § 11 Abs. 1 S. 2 Fu-TV/LSV zwischen den jüngeren Beschäftigten differenziert, die in der Regel noch bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, und den über 55-jährigen Beschäftigten, bei denen von einer erhöhten Schwierigkeit ausgegangen wird, eine neue Beschäftigung zu finden. Mit dem geringeren Vorruhestandsgeld für die Gruppe der 50- bis 55-jährigen Beschäftigten wird einerseits die bis zu fünf Jahren längere Bezugsdauer des Vorruhestandsgeldes kompensiert und andererseits ein Anreiz geschaffen, neue Beschäftigungsmöglichkeiten zu suchen und zu finden.

Entgegen der Einschätzung des Klägers ist nicht nachvollziehbar, aus welchen Gründen es Sinn und Zweck der Regelung in § 11 Abs. 1 S. 2 Fu-TV/LSV sein soll, alle Vorruheständler ab der Vollendung des 55. Lebensjahres gleichermaßen abzusichern. Wäre dies Sinn und Zweck der Regelung gewesen, so wäre nur eine Regelung zur Inanspruchnahme des Vorruhestands ab dem 55. Lebensjahr erforderlich gewesen und hätte es einer Regelung zu Gunsten jüngerer Beschäftigter ab dem 50. Lebensjahr nicht bedurft. Der von der Klägerin angenommene Sinn und Zweck der Regelung ist dem Tarifwortlaut nicht zu entnehmen.

#### 1.3.4.

Schließlich lässt die Tarifübung keinen Rückschluss auf eine von den Tarifvertragsparteien gewollte dynamische Anpassung des Vorruhestandsgeldes mit

dem Erreichen des 55. Lebensjahres zu. Eine einheitliche Tarifübung hat es unstrittig nicht gegeben. Der von den tarifschießenden Arbeitgeberverbänden entwickelte und mit Durchführungshinweisen an die Organisationen der Länder versandte Mustervertrag sieht eine dynamische Erhöhung des Vorruhestandsgeldes mit Vollendung des 55. Lebensjahres vor. Dieser Mustervertrag ist jedoch weder von beiden Tarifvertragsparteien gemeinsam entwickelt worden noch ist seine Verwendung von ihnen vorgegeben oder auch nur gemeinsam angeregt worden. Mit den Durchführungshinweisen und der Übersendung des Mustervertrags an die einzelnen Länder-Organisationen war keine Verpflichtung verbunden, diesen Mustervertrag einheitlich einzusetzen. Eine einheitliche Verwendung des Mustervertrages hat es auch tatsächlich nicht gegeben. Unstrittig ist der Mustervertrag in den neuen Bundesländern nicht zur Anwendung gekommen und hat der damalige Arbeitgeber der Klägerin den Mustervertrag nicht verwendet. Unstrittig ist in Niedersachsen/Bremen der Mustervertrag eingesetzt worden, ohne dass aufgrund des Parteivortrags feststellbar wäre, ob dies durchgehend der Fall gewesen wäre. Nach dem Vorbringen der Klägerin ist auch in Bayern regelmäßig und in Nordrhein-Westfalen jedenfalls auch der Mustervertrag eingesetzt worden. Zur Verbreitung des Mustervertrages hat sich die Klägerin schriftsätzlich (Seite 14 des Schriftsatzes vom 08.12.2017, Bl. 213 d.A.) auf eine nicht näher spezifizierte E-Mail vom 17.09.2012 an eine Sachbearbeiterin der Beklagten gestützt und sich deren Inhalt zu eigen gemacht, ohne die E-Mail zur Akte zu reichen und anzugeben, wer sie verfasst hätte. In dieser von der Klägerin wohl auszugsweise zitierten E-Mail wird behauptet, in Bayern sei von beiden Trägern grundsätzlich bei Bestandsfällen die Erhöhung von 75 % auf 85 % vorgenommen worden, in SHH sei dagegen allein auf das Lebensalter bei Beginn des Vorruhestandes ohne spätere Erhöhung abgestellt worden. Fälle gebe es auch in NRW und NB. In BW, GB und HRS gebe es keine Fälle. Bereits aus dieser E-Mail ergibt sich wohl, dass in einigen Bundesländern und/oder Regionen gar keine Vorruhestandsregelungen getroffen wurden, in Bayern der Mustervertrag verwendet wurde, in SHH (wohl Schleswig-Holstein) der Mustervertrag nicht zum Einsatz kam und „Fälle“ in Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen/Bremen existent waren, zu denen keine näheren Angaben gemacht sind. Eine einheitliche Tarifübung unter Verwendung des Mustervertrages oder gleichlautender Regelungen zur dynamischen Erhöhung, die von der Beklagten bestritten worden ist, ergibt sich bereits nicht aus dem Vortrag der Klägerin. Deshalb lässt die - unterschiedliche - Tarifübung keine Rückschlüsse auf den Willen der Tarifvertragsparteien bei der tariflichen Regelung in § 11 Abs. 1 S. 2 Fu-TV/LSV zu.

2.

Die Regelung zur Höhe des Vorruhestandsgeldes ist nicht gemäß § 305c Abs. 2 BGB unwirksam. Auf Tarifverträge, die durch Globalverweisung arbeitsvertraglich in Bezug genommen sind, finden gemäß § 310 Abs. 4 S. 1 BGB die §§ 305 ff. BGB keine Anwendung. Darüber hinaus liegen im Ergebnis der vorgenommenen Auslegung der Regelung zur Höhe des Vorruhestandsgeldes keine Zweifel iSd § 305c Abs. 2 BGB vor.

2.1.

Nach dem Wortlaut des § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB finden die §§ 305 bis 310 BGB keine Anwendung auf Tarifverträge. § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB enthält seinem Wortlaut nach keine Einschränkung dahin, dass dies nur für Tarifverträge gelten soll, die kraft Tarifbindung unmittelbar und zwingend gelten (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG). Der gesetzliche Gesamtzusammenhang spricht gleichfalls gegen eine Inhaltskontrolle einschlägiger tarifvertraglicher Regelungen, die im Arbeitsvertrag - wie hier - im Wege der Globalverweisung in Bezug genommen worden sind. Nach § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB stehen Tarifverträge Rechtsvorschriften iSv. § 307 Abs. 3 BGB gleich. Mit der uneingeschränkten Verweisung auf den einschlägigen Tarifvertrag erlangen die tarifvertraglichen Bestimmungen bei nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern erst Geltung im Arbeitsverhältnis. Die Verweisung führt damit nicht zu einer Abweichung von Rechtsvorschriften iSv. § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB, sondern zu deren Anwendbarkeit. Eine Inhaltskontrolle hat in diesem Fall nicht zu erfolgen, weil sie gemäß § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB nur bei einer Abweichung von Rechtsvorschriften stattfindet (*BAG, Urteil vom 28. Juni 2007 – 6 AZR 750/06 - Juris Rn. 22 m.w.N.*).

Vorliegend haben die Parteien im Ergänzungsvertrag zum Arbeitsvertrag vom 15.09.2003 vereinbart, dass sich das Arbeitsverhältnis nach dem BAT/LSV und den diesen ergänzenden Tarifverträgen in der für den Bereich des Bundes jeweils geltenden Fassung bestimmt. Bei dieser Vereinbarung handelt es sich um eine Globalverweisung auf den BAT/LSV und die diesen ergänzenden Tarifverträge, an die die Beklagte und die damalige Vertragspartnerin der Klägerin (landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft Berlin) gebunden waren. Der Fu-TV/LSV ist ein den BAT/LSV ergänzender Tarifvertrag mit Geltung im Bereich des Bundes. Eine Inhaltskontrolle der Regelung in § 11 Abs. 1 Fu-TV/LSV war daher nicht vorzunehmen.

## 2.2.

Darüber hinaus liegen im Ergebnis der vorgenommenen Auslegung der Regelung zur Höhe des Vorruhestandsgeldes keine Zweifel im Sinne des § 305c Abs. 2 BGB vor.

Bleibt nach Ausschöpfung der Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel, geht dies gem. § 305c Abs. 2 BGB zulasten des Verwenders. Die Anwendung der Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB setzt voraus, dass die Auslegung einer einzelnen AGB-Bestimmung mindestens zwei Ergebnisse als vertretbar erscheinen lässt und von diesen keines den klaren Vorzug verdient. Es müssen „erhebliche Zweifel“ an der richtigen Auslegung bestehen. Die entfernte Möglichkeit, zu einem anderen Ergebnis zu kommen, genügt für die Anwendung der Bestimmung nicht. Der die Allgemeinen Geschäftsbedingungen verwendende Arbeitgeber muss bei Unklarheiten die ihm ungünstigste Auslegungsmöglichkeit gegen sich gelten lassen (vgl. BAG, Urteil vom 25. August 2010 – 10 AZR 275/09 - *Juris Rn. 20*).

Vorliegend verdient im Ergebnis der vorgenommenen Auslegung der Regelung in § 11 Abs. 1 Fu-TV/LSV das Ergebnis der statischen Bezugnahme auf das Lebensalter zum Zeitpunkt des Endes des Beschäftigungsverhältnisses den klaren Vorzug.

## 3.

Die unterschiedliche Regelung zur Höhe des Vorruhestandsgeldes für Beschäftigte vor und nach Vollendung des 55. Lebensjahres in § 11 Abs. 1 Fu-TV/LSV führt nicht zu einer Unwirksamkeit wegen Altersdiskriminierung (§ 7 Abs. 2 AGG). Die unterschiedliche Behandlung der Beschäftigten in Abhängigkeit vom erreichten Lebensalter zum Zeitpunkt des Übergangs vom Beschäftigungsverhältnis zum Vorruhestandsverhältnis ist nach § 10 Sätze 1 und 2, Satz 3 Nr. 4 AGG gerechtfertigt.

## 3.1.

Nach § 7 Abs. 1 Halbsatz 1 AGG dürfen Beschäftigte nicht wegen eines der in § 1 AGG genannten Gründe benachteiligt werden. Bestimmungen in Vereinbarungen - und hierzu gehören auch Tarifverträge -, die gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG verstoßen, sind nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Nach § 1 AGG sollen durch das Gesetz u.a. Benachteiligungen aus Gründen des Alters verhindert oder beseitigt werden. § 10 Sätze 1 und 2 AGG gestatten - in weitgehend gleicher Formulierung wie § 3 Abs. 2 AGG - die unterschiedliche Behandlung wegen des Alters, wenn diese objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und

wenn die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Nach § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG können derartige unterschiedliche Behandlungen insbesondere „die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen“ einschließen. Die Regelungen in § 10 AGG sind gemeinschaftsrechtskonform (vgl. BAG, Urteil vom 11. August 2009 – 3 AZR 23/08 – *Juris Rn. 41*).

Nennt eine Regelung oder Maßnahme kein Ziel, müssen zumindest aus dem Kontext abgeleitete Anhaltspunkte die Feststellung des hinter der Regelung oder der Maßnahme stehenden Ziels ermöglichen, um die Legitimität des Ziels sowie die Angemessenheit und die Erforderlichkeit der zu seiner Erreichung eingesetzten Mittel gerichtlich überprüfen zu können. Dabei können nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union die sozialpolitischen Ziele als legitim angesehen werden, die im allgemeinen Interesse stehen. Derjenige, der eine Ungleichbehandlung vornimmt, muss den nationalen Gerichten in geeigneter Weise die Möglichkeit zur Prüfung einräumen, ob mit der Ungleichbehandlung ein Ziel angestrebt wird, das die Ungleichbehandlung unter Beachtung der Ziele der Richtlinie 2000/78/EG rechtfertigt (vgl. *EuGH 5. März 2009 - C-388/07 - [Age Concern England] Rn. 45 ff., Slg. 2009, I-1569*). Denn das nationale Gericht hat zu prüfen, ob die Regelung oder Maßnahme ein rechtmäßiges Ziel iSd. Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG verfolgt. Gleiches gilt für die Frage, ob die Tarifvertragsparteien als Normgeber angesichts des vorhandenen Wertungsspielraums davon ausgehen durften, dass die gewählten Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich waren (vgl. *EuGH 21. Juli 2011 - C-159/10 und C-160/10 - [Fuchs und Köhler] Rn. 39, Slg. 2011, I-6919; 5. März 2009 - C-388/07 - [Age Concern England] Rn. 49 ff., aaO; vgl. auch BAG 21. Oktober 2014 - 9 AZR 956/12 - Rn. 30; 20. März 2012 - 9 AZR 529/10 - Rn. 19; 13. Oktober 2009 - 9 AZR 722/08 - Rn. 57*). Das in Art. 28 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union proklamierte Recht auf Kollektivverhandlungen muss im Geltungsbereich des Unionsrechts im Einklang mit diesem ausgeübt werden. Wenn die Sozialpartner Maßnahmen treffen, die in den Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78/EG fallen, die für Beschäftigung und Beruf das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters konkretisiert, müssen sie daher unter Beachtung dieser Richtlinie

vorgehen (*EuGH* 13. September 2011 - C-447/09 - [Prigge ua.] Rn. 47 f. mwN, *Slg.* 2011, I-8003; vgl. *BAG*, Urteil vom 15. November 2016 – 9 AZR 534/15 – *Juris* Rn. 22).

### 3.2.

Vorliegend ist bereits fraglich, ob eine ungünstigere Behandlung der Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr und noch nicht das 55. Lebensjahr vollendet haben, gegenüber den über 55-jährigen Beschäftigten überhaupt vorliegt, da in der ersten Alternative über einen bis zu fünf Jahre längeren Zeitraum ein Vorruhestandsgeld ohne Gegenleistung gezahlt wird. Vor dem Hintergrund der längeren Bezugsdauer des Vorruhestandsgeldes und der lediglich gegebenen Reduzierung der Urlaubsvergütung um 10 % durften die Tarifvertragsparteien davon ausgehen, dass die unterschiedliche Behandlung wegen des Alters objektiv angemessen und mit dem Ziel des Ausgleichs eines unterschiedlich früheren oder späteren Beginns des Vorruhestandes durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt war. Anders als etwa bei der Staffelung der Urlaubsdauer in Abhängigkeit vom Lebensalter (vgl. *BAG*, Urteil vom 15.11.2016 – 9 AZR 534/15) haben die Tarifvertragsparteien vorliegend für die Gruppe der 50- bis 55-jährigen Beschäftigten parallel zum geringeren Vorruhestandsgeld den längeren Bezugszeitraum geregelt und die nach allgemeiner Lebenserfahrung schlechteren Chancen auf dem Arbeitsmarkt mit zunehmendem Lebensalter berücksichtigt. Dabei handelt es sich, obwohl stets individuell unterschiedliche Konstellationen vorliegen, um ein legitimes Ziel i.S.d. § 10 S. 1 AGG.

### 4.

Ein Anspruch der Klägerin auf Zahlung eines höheren Vorruhestandsgeldes folgt nicht aus betrieblicher Übung im Zusammenhang mit der Verwendung des Mustervertrags.

#### 4.1.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der sich die Kammer anschließt, erfordert das Vorliegen einer betrieblichen Übung ein gleichförmiges und wiederholtes Verhalten des Arbeitgebers, aus dem die Arbeitnehmer schließen durften, der Arbeitgeber wolle sich zu einer Leistung auch für die Zukunft verpflichten (vgl. *BAG*, Urteil vom 16. Juli 1996 – 3 AZR 352/95 – *Juris* Rn. 21). Ein Anspruch aus betrieblicher Übung kann nur entstehen, wenn es an einer anderen kollektiv- oder individualrechtlichen Grundlage für die Gewährung der Leistung fehlt.



## 4.2.

Vorliegend haben weder die Beklagte noch die frühere Arbeitgeberin der Klägerin den Mustervertrag verwendet. Die Klägerin konnte deshalb unter keinem Aspekt darauf vertrauen, ihr Arbeitgeber werde mit ihr einen Vorruhestandsvertrag abschließen, der hinsichtlich der Höhe des Vorruhestandsgeldes eine Regelung wie im Mustervertrag treffen werde. Soweit die Klägerin vorgetragen hat, sie habe Kenntnis davon gehabt, dass der Mustervertrag in anderen Bundesländern angewendet werde, konnte dies kein Vertrauen der Klägerin darauf begründen, ihr Arbeitgeber, der sich bis dahin anders verhalten hatte, werde ebenfalls den Mustervertrag verwenden. Dies gilt erst recht, wenn der Klägerin die unterschiedliche Handhabung in verschiedenen Bundesländern bekannt war. Eine betriebliche Übung kann sich nur auf ein Verhalten desselben Arbeitgebers beziehen.

Darüber hinaus liegt eine ausdrückliche Regelung über die Höhe des Vorruhestandsgeldes in § 11 Abs. 1 Fu-TV/LSV vor, dessen Regelungen aufgrund der Globalverweisung auf den Fu-TV/LSV einerseits und aufgrund der Einzelverweisung in § 4 Vorruhestandsvertrag Anwendung fanden. Eine betriebliche Übung ihres Arbeitgebers, die neben den tarifvertraglichen Regelungen einen Anspruch auf eine Gestaltung des Vorruhestandsgeldes wie im Mustervertrag begründen könnte, hat die Klägerin nicht vorgetragen.

## 5.

Ein Anspruch der Klägerin auf Erhöhung des Vorruhestandsgeldes besteht schließlich nicht auf der Grundlage des allgemeinen Gleichheitssatzes des Art. 3 Abs. 1 GG oder des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes. Die tarifliche Differenzierung der Höhe des Vorruhestandsgeldes nach dem Lebensalter bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses verstößt nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG.

## 5.1.

Es entspricht der ständigen Rechtsprechung, dass die Tarifvertragsparteien bei der tariflichen Normsetzung zwar nicht unmittelbar grundrechtsgebunden sind, aber die Schutzpflichtfunktion der Grundrechte die Arbeitsgerichte dazu verpflichtet, solchen Tarifregelungen die Durchsetzung zu verweigern, die zu gleichheits- und sachwidrigen Differenzierungen führen und deshalb Art. 3 Abs. 1 GG verletzen (vgl. BAG, Urteil vom 15.04.2015 – 4 AZR 796/13). Den Tarifvertragsparteien kommt als selbstständigen Grundrechtsträgern aufgrund der von Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie ein

weiter Gestaltungsspielraum zu. Die Beurteilung der tatsächlichen Gegebenheiten und der betroffenen Interessen unterliegt ihrer Einschätzungsprärogative. Sie sind nicht verpflichtet, die zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung zu wählen (vgl. nur BAG, *Urt. v. 22.9.2016 – 6 AZR 432/15*).

#### 5.2.

Diesen Anforderungen hält die tarifliche Regelung in § 11 Abs. 1 Fu-TV/LSV stand. Mit der Regelung haben die Tarifvertragsparteien im Rahmen ihres Gestaltungsspielraums und ihrer Einschätzungsprärogative einerseits nach dem Lebensalter und damit nach der möglichen Bezugsdauer des Vorruhestandsgeldes und andererseits nach dessen Höhe differenziert. Sie haben dabei die Belastungen der Beklagten durch die bis zu fünf Jahre längere Zahlung von Vorruhestandsgeld ohne Gegenleistung einerseits berücksichtigt und die grundsätzlich schlechteren Chancen auf dem Arbeitsmarkt mit zunehmendem Lebensalter, die eine höhere Kompensation des Vorruhestands rechtfertigen.

#### 5.3.

Ein Anspruch auf Gleichbehandlung mit den Arbeitnehmern anderer Arbeitgeber im Bereich der Sozialversicherung scheidet bereits daran, dass für das Verhalten anderer Arbeitgeber weder feststellbar ist, dass vergleichbare Konstellationen vorliegen, noch eine rechtliche Bindungswirkung entsteht. Darüber hinaus sind nach dem Vortrag der Klägerin selbst nicht sämtliche anderen Vorruhestandsverträge entsprechend dem Mustervertrag abgeschlossen worden, sondern nur einige, so dass ein einheitliches Arbeitgeberverhalten nicht vorliegt.

### III.

Die Klägerin hat als unterliegende Partei gemäß § 91 Abs.1 ZPO die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

## IV.

Die gesetzlichen Voraussetzungen für die Zulassung der Revision gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG liegen nicht vor. Die Entscheidung hat keine grundsätzliche Bedeutung und ist an den Besonderheiten des Einzelfalls orientiert. Die Kammer folgt den Grundsätzen der zitierten obergerichtlichen Rechtsprechung, ohne dass eine Divergenz zu anderen obergerichtlichen Entscheidungen erkennbar wäre.

Ein Zulassungsgrund ergibt sich auch nicht aus der letzten schriftsätzlichen Angabe der Klägerin, rund 700 bis 800 Beschäftigte der Beklagten seien mit Vorruhestandsverträgen nach Hause geschickt worden. Soweit die Klägerin mutmaßt, 10 % dieser Personen könnten bereits mit dem 50. Lebensjahr Vorruhestandsverträge abgeschlossen haben, führt eine potentielle Vielzahl von Parallelverfahren nicht zur grundsätzlichen Bedeutung der zu entscheidenden Auslegungsfrage.

**Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil ist kein Rechtsmittel gegeben. Die Klägerin wird auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde gemäß § 72 a ArbGG hingewiesen.

Seiler

Lindemann

Bläsing-Haufe

**Ausgefertigt:****10785 Berlin, 8. Mai 2018**

*Gerbert*  
Gerbert, Gerichtsbeschäftigte  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle  
des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg

