

10 Sa 2/18
9 Ca 441/17
(ArbG Regensburg - Kammer Landshut -)

Verkündet am: 09.05.2018

Meierhöfer
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

[REDACTED]

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

[REDACTED]

gegen

[REDACTED]

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte Niehus & Ruppel
Gerbermühlstraße 9, 60594 Frankfurt

hat die 10. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 9. Mai 2018 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Hauf und die ehrenamtlichen Richter Steininger und Hellmich-Gase

für Recht erkannt:

- 1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Regensburg vom 14.09.2017, Az.: 9 Ca 441/17 wird zurückgewiesen.**
- 2. Der Kläger trägt die Kosten der Berufung.**
- 3. Die Revision wird nicht zugelassen.**

Tatbestand:

Der Kläger begehrt die Erhöhung seiner Vorruhestandsbezüge auf Grundlage eines Tarifvertrages.

Der am 05.03.1962 geborene Kläger war vom 01.07.1982 bis 30.11.2014 bei der Beklagten – bzw. ihrer Rechtsvorgängerin - tätig. Auf das Arbeitsverhältnis findet gem. dem Arbeitsvertrag (vorgelegt als Anlage K 1, Bl. 6 d. A.) der BAT und diesen ersetzende Tarifverträge für den Bereich der TdL sowie die im Bereich der Landwirtschaftlichen Sozialversicherungsträger jeweils geltenden sonstigen einschlägigen Tarifverträge Anwendung.

Im „Tarifvertrag zur Regelung arbeitsrechtlicher Auswirkungen bei der Vereinigung von Trägern der landwirtschaftlichen Sozialversicherung“ (nachfolgend als Fu-TV/LSV bezeichnet) vom 1. Dezember 1999, der zwischen dem Bundesverband der landwirtschaftlichen Berufungsgenossenschaft e.V., dem Gesamtverband der landwirtschaftlichen Alterskassen, dem Bundesverband der landwirtschaftlichen Krankenkassen und der Ge-

werkschaft der Sozialversicherung (künftig: GdS) geschlossen wurde (Anlage K 3 der Berufungsakte, Bl. 193 ff. d. A.), ist u. a. geregelt:

§ 5 Abs. 1

Bei Maßnahmen im Sinne von § 2 ist für den Beschäftigten vorrangig der Erhalt des bisherigen Arbeitsplatzes zu sichern...

§ 11

(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...*

(2)... Die Zahlung des Vorruhestandsgelds endet mit Ablauf des Monats, in dem der Vorruhestandsgeldbezieher das für die Regelaltersgrenze maßgebliche Lebensjahr vollendet...

(3)... Die Beiträge zur Rentenversicherung werden zur Hälfte vom bisherigen Arbeitgeber und vom Vorruhestandsgeldbezieher getragen...

Zum Ausgleich von Versorgungsnachteilen in der gesetzlichen Rentenversicherung ...wird...eine einmalige Abfindung gezahlt...

... Bei vorzeitigem Ableben des Vorruhestandsgeldbeziehers vor Erreichen der Regelaltersgrenze wird die Abfindung an die Bezieher der Hinterbliebenenversorgung ausgezahlt

Der Kläger ist Mitglied bei der GdS. Der Fu-TV/LSV wurde auf Gewerkschaftsseite gemeinsam durch die Gewerkschaft GdS sowie die Gewerkschaft ÖTV, als Rechtsvorgängerin der Gewerkschaft Ver.di. ausgehandelt. Die Gewerkschaft ÖTV schloss am 24.03.2000 mit der Arbeitgeberseite einen wortidentischen Tarifvertrag, der mit Erläuterungen veröffentlicht wurde (vgl. Anlage K 4 der Berufungsakte, Bl. 201 ff. d. A.).

Am 23.08.2000 fand im Haus der Bundesverbände LSV eine Informationsveranstaltung über den Fu-TV/LSV statt, auf der auch Vertreter der Beklagten anwesend waren (vgl. Anlage K 12, Bl. 80 d. A.). Während der Veranstaltungen wurden durch einen Herrn Lohhaus Ausführungen gemacht. Herr Lohhaus war nicht Teilnehmer der Tarifvertragsver-

handlungen. Im einem Protokoll zur Informationsveranstaltung wird zu § 11 Fu-TV/LSV ausgeführt:

- ...f) *Vorruhestandsgeld § 11 Fu-TV/LSV*
- ...cc) *Unterschiedliche Prozentsätze des Vorruhestandsgeldes § 11 Abs. 1 Fu-TV/LSV*

Nach § 11 Abs. 1 Fu-TV/LSV zweiter Spiegelstrich beträgt die Höhe des Vorruhestandesgeldes monatlich 85 % der Urlaubsvergütung, wenn ein schwerbehinderter Beschäftigter das 50. Lebensjahr vollendet hat. In die diesem Zusammenhang ist angefragt worden, ob diese Altersgrenze auch für Gleichgestellte gilt.

Die Regelung gilt nach Auffassung der Besprechungsteilnehmer nicht für Gleichgestellte. Während § 8 Abs. 3 noch um „Gleichgestellte“ ergänzt worden ist, wurde in § 11 Abs. 1 Satz 2 zweiter Spiegelstrich in den Tarifverhandlungen von einer Ergänzung abgesehen, so dass allein die Schwerbehinderten insoweit bevorzugt werden, als für sie eine frühere Altersgrenze bereits zum höheren prozentualen Betrag führen kann. Ferner wird noch darauf hingewiesen, dass im Hinblick auf § 11 Abs. 1 Satz 2 zweiter Spiegelstrich auch eine rückwirkende Anerkennung bei Schwerbehinderten berücksichtigt werden muss.

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 %“ (vgl. Anlage K 13, Bl. 82 ff., 88 d. A.).

In der Folge wurden in einigen Bezirken, z. B. in Nordrhein-Westfalen, Individualverträge abgeschlossen, die ausdrücklich eine Erhöhung der Vorruhestandsbezüge auf 85 % der Urlaubsvergütung bei Erreichen des 55. Lebensjahres vorsehen (vgl. Anlage BB 5, Bl. 315 ff., 316 d. A.). Im Bereich Niederbayern/Oberpfalz wurden keine derartigen Vereinbarungen getroffen.

In einem „Tarifinfo“ vom August 2014 (Anlage K 4, Bl. 13 d. A.) teilt Ver.di mit, dass der Tarifvertrag die Höhe des Vorruhestandesgeldes in Abhängigkeit vom Alter des Vorruheständlers regelt und nicht vom Eintrittsalter und forderte dazu auf, den Anspruch schriftlich geltend zu machen. Die Gewerkschaft GdF äußerte am 28.10.2014:

„Einig waren sich GdS und SVLVG, dass die zum Teil vertretene Auffassung, wonach Kolleginnen und Kollegen, die vor dem vollendeten 55. Lebensjahr in Ruhestand gehen und somit ein Vorruhestandsgeld in Höhe von 75 % erhalten, während des Vorruhestands eine Erhöhung auf 85 % beanspruchen können, nach

Wortlaut des Tarifvertrages nichtzutreffend sein kann. Uns ist bekannt, dass einzelne Träger in der Vergangenheit in den individuellen Vorruhestandsvereinbarungen so vorgegangen sind. Ein Rechtsanspruch auf diese Regelung lässt sich nach unserer Einschätzung aber nicht aus dem Tarifvertrag herleiten. Weder der Wortlaut noch ein Vergleich mit anderen gesetzlichen oder tariflichen Regelungen lässt einen Anspruch darauf wahrscheinlich erscheinen, dass sich der Bemessungssatz des Vorruhestandsgeldes im Laufe des Vorruhestandes erhöhen kann. . . .“ (vgl. Anlage K 9 der Berufungsakte, Bl. 218 d. A.).

Mit Schreiben ohne Datum (vgl. Anlage K 11, Bl. 79 d. A.) erklärte der Kläger sein Einverständnis mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf der Grundlage von § 11 f. Fu-TV/LSV.

Am 23.09.2014 schlossen die Parteien auf der Grundlage von § 11 Fu-TV/LSV einen „Vertrag über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses und die Begründung des Vorruhestandes“ (vgl. Anlage K 3, Bl. 9 ff. d. A.). Der Vertrag enthält u.a. folgende Regelungen:

„... § 2 Abs. (1)

Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des 30. November 2014, an den sich unmittelbar der Vorruhestand anschließt. ...

§ 4 Abs. (1)

Während des Vorruhestandes wird ein Vorruhestandsgeld in Höhe von 75 v. H. der Urlaubsvergütung ab dem auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Monat jeweils am 15. eines Monats gezahlt. ...“

Der Kläger erhält derzeit 75% der Urlaubsvergütung in Höhe von 3.716,98 €. Bei Zahlung einer Vorruhestandsvergütung von 85 % würde der Kläger 459,59 € mehr pro Monat erhalten.

Der Kläger beantragte mit Schreiben vom 07.02.2017 ab Vollendung des 55. Lebensjahres die Erhöhung seines Vorruhestandsgeldes auf 85 % der Urlaubsvergütung (Anlage K 7, Bl. 16 d. A.). Dies lehnte die Beklagte mit Schreiben vom 21.02.2017 ab (Anlage K 8, Bl. 17 d. A.) und begründete dies damit, dass für die Höhe des Vorruhestandsgeldes das Lebensalter zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgeblich sei. Am 03.04.2017 machte der Kläger seinen Anspruch erneut geltend, der mit Schreiben vom 13.04.2017 wiederum abschlägig beschieden wurde. Der Kläger erhob daraufhin am 31.05.2017 Klage.

Der Kläger hat vor dem Arbeitsgericht vorgetragen, die erhöhte Zahlung sei ihm aufgrund des Wortlauts seines Antrags sowie des § 11 Fu-TV/LSV zu gewähren. Dies sei auch in der Vergangenheit bei dem Rechtsvorgänger der Beklagten so gehandhabt worden. Auch Ver.di sei der Auffassung, dass sich die Höhe des Vorruhestandsgeldes allein auf das Alter beziehe und nicht auf das Eintrittsalter bei Abschluss des Vertrags.

Der Kläger hat vor dem Arbeitsgericht zuletzt beantragt:

1. Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger Vorruhestandsgeld i.H.v. 85% der Urlaubsvergütung nach § 11 Fu-TV/LSV zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, 1.486,77 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem jeweiligen Basisszinssatz aus
 - 495,59 € brutto seit dem 16.06.2017
 - 495,59 € brutto seit dem 16.07.2017
 - 495,59 € brutto seit dem 16.08.2017an den Kläger zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat vorgetragen, der Kläger sei zum Zeitpunkt des Abschlusses des Vorruhestandsvertrages am 23.09.2014 52 Jahre alt gewesen, so dass ihm 75 % der Urlaubsvergütung als Vorruhestandsvergütung zu zahlen sei. Dies sei auch im Vorruhestandsvertrag so geregelt worden. Auch der Wortlaut des § 11 Fu-TV/LSV stelle auf den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ab. Ein Anspruch auf Erhöhung ergebe sich hieraus nicht. Dies zeige auch die Regelung für Schwerbehinderte, die anders keinen Sinn mache. Im Übrigen stelle der Text auf Beschäftigte und nicht auf ehemalige Beschäftigte ab. Auch die Gewerkschaft GdS sehe das so. (Anlage B1 „GdS Spezial“ vom 28.10.2014)

Das Arbeitsgericht hat die Klage als unbegründet abgewiesen und ausgeführt, § 4 Abs. 1 des Vorruhestandsvertrages verstoße nicht gegen § 11 Fu-TV/LSV. Der Wortlaut von § 11 Fu-TV/LSV sei eindeutig. Danach richte sich die Höhe des Vorruhestandgeldes nach dem Lebensalter des Beschäftigten bei Antragstellung. Der Tarifvertrag unterscheide klar zwischen Beschäftigten und Vorruhestandsgeldbeziehern. Zum Zeitpunkt der Antragstellung sei der Kläger noch beschäftigt gewesen und habe das 55. Lebensjahr nicht vollendet gehabt, so dass ihm aus dem Tarifvertrag ein Anspruch auf die Vorruhestandsvergütung von 75 % der Urlaubsvergütung zustehe. Nur bei einer Antragstellung nach Vollendung des 55. Lebensjahres, betrüge die Vergütung nach dem Tarifvertrag 85 %. Zu diesem Zeitpunkt sei der Kläger aber nicht mehr Beschäftigter der Beklagten im Sinne der tariflichen Regelungen gewesen, sondern Vorruhestandsbezieher. Die beiden Regelungen seien nicht miteinander verknüpft. Es gebe entweder den Anspruch auf 75 % oder auf 85 %. Für diese Auslegung spreche auch die Praktikabilität und Sachgerechtigkeit. So werde mit einem klaren Anknüpfungszeitpunkt an das Einzugsalter eine Regelung für das gesamte Vorruhestandsverhältnis getroffen und berücksichtigt, dass bei einem Vorruhestand schon ab dem 50. Lebensjahr eine insgesamt deutlich höhere Zahlung zu leisten sei. Auch gebe es keine eindeutige Verlautbarung der Tarifvertragsparteien, dass der Tarifvertrag anders zu verstehen sei. Hinsichtlich der gesamten Begründung des Arbeitsgerichts wird auf das Urteil vom 14.09.2017, Bl. 119 – 128 d. A. Bezug genommen.

Der Kläger hat gegen das ihm am 15.12.2017 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts am 03.11.2018 Berufung eingelegt und diese am 28.02.2018 begründet. Die Beklagte hat am 07.03.2018 erwidert.

Der Kläger wiederholt und vertieft seinen erstinstanzlichen Vortrag. Er führt aus, die Auslegung von § 11 Fu-TV/LSV ergebe, dass der Kläger ab dem 55. Lebensjahr Anspruch auf die Erhöhung der Vorruhestandsbezüge von 85 % der Urlaubsvergütung habe. Es sei zwar richtig, dass in § 11 einmal Bezug auf den „Beschäftigten“ und einmal auf den „Vorruhestandsbezieher“ genommen werde. Der Tarifvertrag unterscheide aber gerade nicht klar zwischen „Beschäftigten“ und „Vorruhestandsgeldbeziehern“. So seien in sämtlichen Vorschriften des Tarifvertrages von „Beschäftigten“ die Rede, was konsequent sei, da der Tarifvertrag an das laufende Arbeitsverhältnis der Mitarbeiter anknüpfe. § 11 Abs. 1 Fu-TV/LSV regle in Satz 1, wie das Arbeitsverhältnis bei der Vorruhestandsruhestandsrege-

lung beendet werde und in Satz 2, welche Höhe das Vorruhestandsgeld betrage. Auch bei der Höhe des Vorruhestandsgeldes sei wie in den anderen Vorschriften zur Arbeitsplatzsicherung im Fu-TV/LSV der Begriff „Beschäftigter“ verwendet. Aus dem Wortlaut ergebe sich kein Anhaltspunkt, dass bei der Höhe des Vorruhestandsgeldes in Satz 2 der Begriff „Beschäftigte“ nur deswegen gewählt worden sei, weil auf das Eintrittsalter in den Vorruhestand als maßgebliches Kriterium abzustellen sei. Vielmehr werde in dieser Vorschrift abschließend die Höhe des Vorruhestandsgeldes geregelt, unabhängig davon, ob sich die Person noch vor oder bereits im Vorruhestand befindet. Auch das weitere Argument des Arbeitsgerichts, dass Beschäftigter im Sinne des § 11 Abs. 1 Fu-TV/LSV nur der sein könne, der noch keinen Vorruhestandsvertrag abgeschlossen habe und deshalb die Staffelung nach Vertragsabschluss nicht gewollt sei, verfange nicht. Wenn sich – so die Auslegung des Arbeitsgerichts - § 11 Abs. 1 Fu-TV/LSV an den Beschäftigten vor Vertragsabschluss wende, dann sei auch zutreffend, dass dieser, bevor er den Vertrag abgeschlossen habe, sowohl Anspruch auf 75 % als auch auf 85 % nach Erreichen des jeweiligen Lebensalters habe. Darüber hinaus verkenne das Arbeitsgericht die Systematik von § 11 Fu-TV/LSV. Es handele sich bei den Sätzen 1 und 2 um zwei unabhängige Sätze, die beide einen unterschiedlichen Regelungsgegenstand zum Inhalt hätten und für sich einen Sinn ergeben. Insofern ergebe sich aus Satz 1 gerade nicht, dass die Vergütungsregelung sich auf den Zeitpunkt der Antragstellung beziehe. Auch Sinn und Zweck ergäben, dass das Lebensalter entscheidendes Kriterium für die Höhe des Vorruhestandsgeldes sei. Es könne zwar sein, dass bei einer Staffelung durch die Beklagte höhere Zahlungen in Form von Vorruhestandsbezügen zu leisten seien. Dies sei jedoch vor dem Hintergrund gerechtfertigt, dass das Arbeitsverhältnis beendet sei und die Beklagte sich bei Inanspruchnahme der Vorruhestandsregelung erheblich größere Gehaltszahlungen bis zum Erreichen der Altersgrenze spare. So sei der Kläger zum Zeitpunkt des Abschlusses des Vorruhestandsvertrages ordentlich unkündbar gewesen. Eine Staffelung gebe auch jüngeren Beschäftigten einen Anreiz, den Vorruhestand zu wählen.

Zu berücksichtigen seien auch die Verlautbarungen der Tarifvertragsparteien. Nach Ansicht der Gewerkschaft Ver.di, stelle die Höhe der Vorruhestandsbezüge auf das Lebensalter ab und eine Staffelung sei gewollt. Auch die Arbeitgeberseite habe den Tarifvertrag im Jahr 2000 so ausgelegt. Das bezeuge die Niederschrift der Veranstaltung vom 28.08.2000. Die Veranstaltung habe den Mitgliedern der Verbände konkrete Vorgaben zur

Auslegung des Tarifvertrages geben sollen. Sie habe den Zweck gehabt, eine einheitliche Auslegung des Tarifvertrages sicher zu stellen. So seien in der Folge auch entsprechende Verträge abgeschlossen worden. Soweit die GdS eine andere Auffassung vertrete, sei zu berücksichtigen, dass es sich um die jetzige Meinung der GdS handele. Es sei nicht ausgeschlossen, dass die GdS früher eine andere Auffassung vertreten habe.

Der Kläger beantragt:

1. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Regensburg, Kammer Landshut, vom 14.09.2017, Az.: 9 Ca 441/17, abgeändert:
 - a) Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger Vorruhestandsgeld in Höhe von 85 % der Urlaubsvergütung nach § 11 Abs. 1 des Fu-TV/LSV zu zahlen.
 - b) Die Beklagte wird verurteilt, 991,18 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus
459,59 € brutto sei dem 16.04.2017 und
495,59 € seit dem 16.05.2017

an den Kläger zu zahlen.
 - c) Die Beklagte wird verurteilt, 1.486,77 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus

459,59 brutto seit dem 16.06.2017,
459,59 brutto seit dem 16.07.2017 und
459,59 brutto seit dem 16.08.2017

an den Kläger zu zahlen.

- d) Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger einen pauschalen Schadenersatz in Höhe von 40,00 € zu zahlen.

2. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Die Beklagte beantragt

die Zurückweisung der Berufung.

Die Beklagte verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts und trägt vor, aus dem Wortlaut des Tarifvertrages ergebe sich eindeutig, dass eine Anhebung der Vorruhestandsvergütung mit Vollendung des 55. Lebensjahres in § 11 Abs. 1 Fu-TV/LSV bei vorherigen Eintritt in den Vorruhestand nicht vorgesehen sei. Dies ergebe sich einmal aus der unterschiedlichen Verwendung der Worte „Beschäftigte“ und „Vorruhestandsgeldbezieher“ in § 11 Fu-TV/LSV. Es sei von den Tarifvertragsparteien dezidiert zwischen der Verwendung des Wortes „Beschäftigter“ als einer Person, die im Arbeitsverhältnis steht und „Vorruhestandsgeldbezieher“ als jener Person, dessen Arbeitsverhältnis mit Eintritt in den Vorruhestand beendet wurde, unterschieden worden. Durch die Formulierung von § 11 Abs. 1 Fu-TV/LSV unter Verwendung von Spiegelstrichen seien die geregelten Fälle eindeutig als Alternativen formuliert. Die Bindestriche würden ein „oder“ ersetzen. Auch die Gesichtspunkte Praktikabilität und Sachgerechtigkeit würden die objektive Auslegung der tarifvertraglichen Regelungen stützen. Das Angebot eines Vorruhestandsvertrages an einen Arbeitnehmer mache für einen Arbeitgeber wenig Sinn, wenn die Kosten nahezu so hoch seien wie bei einer Weiterbeschäftigung. Auch sei zu berücksichtigen, dass es der freien Entscheidung des Arbeitnehmers unterliege einen Vorruhestandsvertrag zur Meidung einer (betriebsbedingten) Kündigung zu wählen und ein Hinzuverdienst im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung bzw. uneingeschränkt mit einer freiberuflichen Tätigkeit möglich sei.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien in der Berufung wird auf die Schriftsätze vom 08.02.2018 (vgl. 175 ff. d. A.), vom 07.03.2018 (vgl. Bl. 245 ff. d. A.), vom

11.04.2018 (vgl. Bl. 264 ff. d. A.), vom 27.04.2018 (vgl. Bl. 297 ff. d. A.) jeweils nebst Anlagen sowie auf das Sitzungsprotokoll vom 09.05.2018 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Erhöhung des Vorruhestandsgeldes.

I.

Die Berufung ist zulässig. Sie ist nach § 64 Abs. 2 ArbGG statthaft sowie frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO).

II.

Die Berufung ist unbegründet, da der Kläger weder auf Grundlage des Vorruhestandsvertrages vom 22.09.2014 noch aufgrund § 11 Fu-TV/LSV Anspruch auf Erhöhung des Vorruhestandsgeldes ab dem 55. Lebensjahr hat. Zunächst wird zur Vermeidung von Wiederholungen gem. § 69 Abs.3 ArbGG auf das Urteil des Arbeitsgerichts Bezug genommen. Das Vorbringen in der Berufung veranlasst zu folgenden Ausführungen:

1. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Erhöhung des Vorruhestandsgeldes gemäß dem Vorruhestandsvertrag vom 23. September 2014. In diesem ist in § 4 Abs. 1 aus-

drücklich geregelt, dass für die gesamte Dauer des Vorruhestandsverhältnisses ein Vorruhestandsgeld in Höhe von 75 % der Urlaubsvergütung gezahlt wird. Eine Erhöhung ab den 55. Lebensjahr ist nicht vorgesehen.

2. Die Vorruhestandsvereinbarung vom 23. September 2014 verstößt nicht gegen den auf das Verhältnis der Parteien anwendbaren Tarifvertrag, insbesondere § 11 Fu-TV/LSV.

a) Wie das Arbeitsgericht zutreffend herausgearbeitet hat, folgt die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln, wonach zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen ist, bei nicht eindeutigen Wortlaut der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien zu berücksichtigen ist, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang. Weiter können weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte, ggf. auch die praktische Tarifausübung und die Praktikabilität berücksichtigt werden.

b) Entgegen der Ansicht der Berufung ergibt sich aus dem Wortlaut von § 11 Fu-TV/LSV kein Anspruch auf Erhöhung des Vorruhestandsgeldes auf 85 % bei Vollendung des 55. Lebensjahres. Vielmehr richtet sich die Höhe des Vorruhestandsgeldes nach dem Lebensalter des Beschäftigten bei Antragstellung. Der Tarifvertrag unterscheidet klar und konsequent zwischen Beschäftigten und Vorruhestandsgeldbeziehern. Wie auch der Kläger zugesteht, ist in sämtlichen Vorschriften des Tarifvertrages von „Beschäftigten“ die Rede. Nur in § 11 Abs. 2 und 3 wird der Begriff „Vorruhestandsgeldbezieher“ verwandt. Berücksichtigt man die Tatsache, dass der Tarifvertrag die Rechtsstellung von Arbeitnehmern regelt, die in einem aktiven Arbeitsverhältnis stehen und deren Arbeitsverhältnis von den in § 1 des Tarifvertrages genannten Änderungen der Organisationsstrukturen betroffen waren, so ist daraus zu schließen, dass der Begriff „Beschäftigter“ auf einen Arbeitnehmer im aktiven Arbeitsverhältnis abstellt. Dies heißt in der Konsequenz, dass § 11 Abs. 1 Fu-TV/LSV, der als Anspruchsberechtigten den „Beschäftigten“ benennt, bedeutet, dass ein Beschäftigter, der zum Zeitpunkt der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses das 50., aber noch nicht das 55. Lebensjahr vollendet hat, 75 % der Urlaubsvergütung als Vorruhestandsgeld erhält; der Beschäftigte, der das Arbeitsverhältnis nach Vollendung des 55. Lebensjahr beendet, 85 % der Urlaubsvergütung erhält. Die Ab-

sätze 2 und 3 von § 11 Fu-TV/LSV beschäftigen sich dann mit einem ehemaligen Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis mit Abschluss des Vorruhestandsvertrages geendet hat und im Tarifvertrag „Vorruhestandsgeldbezieher“ benannt wird. Da § 11 Abs. 1 die Höhe des Vorruhestandsgeldes an das Lebensalter des „Beschäftigten“ und nicht des „Vorruhestandsgeldbeziehers“ anknüpft, ist der Wortlaut des Tarifvertrags eindeutig.

c) Auch die Systematik von § 11 Fu-TV/LSV spricht dafür, dass die Höhe des Vorruhestandsgeldes, abhängig vom Lebensalter bei Eintritt in den Vorruhestand, entweder 75 % oder 85 % beträgt. § 11 Abs. 1 Satz 2 ist kein von Satz 1 unabhängiger Satz. Dies zeigt allein die Tatsache, dass die beiden Sätze in einem Absatz von § 11 unmittelbar aufeinander folgen, ohne, dass eine Leerzeile eingefügt ist oder gar ein neuer Absatz gebildet wurde. Satz 2 bezieht sich somit unmittelbar auf Satz 1. Er legt die Höhe des Vorruhestandsgeldes in zwei bzw. drei Alternativen fest, nämlich 75 % für Beschäftigte, die im Zeitpunkt des Eintritts in den Vorruhestand das 50. Lebensjahr, aber noch nicht 55. vollendet haben und 85 % für Beschäftigte, die bei Eintritt in den Vorruhestand das 55. Lebensjahr vollendet haben bzw. das 50. Lebensjahr, wenn es sich bei dem Beschäftigten um einen Schwerbehinderten handelt. Gerade die Tatsache, dass die Schwerbehinderten im Spiegelstrich der 85 % aufgenommen wurden, spricht dafür, dass der Tarifvertrag von einer unveränderten Höhe des Vorruhestandsgeldes ausgeht. Schwerbehinderte erhalten eindeutig 85 % der Urlaubsvergütung während des gesamten Vorruhestandes. Hätten die Tarifvertragsparteien eine Erhöhung des Vorruhestandsgeldes für Nichtschwerbehinderte gewollt, hätte es nahegelegen, zu formulieren:

- für Schwerbehinderte, die das 50. Lebensjahr vollendet haben: 85 %
- für Nichtschwerbehinderte vom 50. bis 55. Lebensjahr: 75 %, ab Vollendung des 55. Lebensjahres: 85 %.

d) Auch Sinn und Zweck des Tarifvertrags sprechen für eine lineare Zahlung des Vorruhestandsgeldes ohne Erhöhung. Der Fu-TV/LSV wurde abgeschlossen, um die Rechtsstellung der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit Änderungen der Organisationsstrukturen zu sichern. Oberstes Ziel des Tarifvertrages war dabei die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses. Es liegt auf der Hand, dass mit Schaffung der Möglichkeit eines Antragsvorruhestands versucht wurde betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden. Es

sollte Arbeitnehmern und Arbeitgebern die Möglichkeit eingeräumt werden, keinen Rechtsstreit – mit ungewissem Ausgang – über die Frage zu führen, ob tatsächlich eine Beschäftigung nach § 5 Fu-TV/LSV unmöglich ist und deshalb – trotz bestehender ordentlicher tarifvertraglicher Unkündbarkeit – eine Kündigung verbunden mit einer Abfindungszahlung möglich ist. Der Arbeitnehmer wird in dieser Situation abwägen wie seine Chancen sind und wie seine finanzielle Absicherung ist. In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass der eher jüngere Arbeitnehmer immer der ist, der leichter zu kündigen sein wird, also der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bei voller Vergütungsleistung tendenziell unwahrscheinlicher wird. Weiter ist zu sehen, dass es für jüngere Arbeitnehmer in der Regel einfacher sein wird Zusatzverdienstmöglichkeiten, gerade auch im freiberuflichen Bereich, aufzutun. Berücksichtigt man, dass auch die Arbeitgeberseite ein Interesse daran hatte, Arbeitsverhältnisse durch Vorruhestandsverträge zu ersetzen und einer Verpflichtung der hundertprozentigen Vergütung bis zur Erreichung des gesetzlichen Ruhestandsalters zu entgehen, sollte das Vorruhestandsgeld einerseits niedriger sein als die Arbeitsvergütung, jedoch hoch genug, um für den Arbeitnehmer attraktiv genug zu sein den Vorruhestand zu wählen. Davon kann bei 75 % der Urlaubsvergütung grundsätzlich ausgegangen werden. Warum einem Arbeitnehmer, der sich mit unter 55 Jahren für den Vorruhestand entscheidet, dann mit 55, wenn er sich in den Vorruhestand eingerichtet hat und lebensaltertypische Belastungen wie Unterhalt für Kinder in der Ausbildung oder Schulden für eine Immobilie eher weniger werden, eine Erhöhung zugedacht worden sein soll, erschließt sich nicht.

e) Auch die Aussagen der Tarifvertragsparteien führen nicht zu dem vom Kläger erwünschten Ergebnis. Die für den Kläger tarifvertragsabschließende Gewerkschaft GdS teilt die Ansicht der Beklagten. Die Gewerkschaft Ver.di teilt im Jahr 2014, also ebenfalls lange nach Abschluss des Tarifvertrages, die Ansicht des Klägers, jedoch ohne diese Meinung zu begründen. Letztlich sind also beide Meinungsäußerungen nicht geeignet festzustellen, was die Tarifpartner im Jahr 1999 wollten.

Auffallend ist allenfalls, dass die Gewerkschaft ÖTV im Jahr 2000, den von ihr abgeschlossenen und wortidentischen Tarifvertrag kommentiert und herausgegeben hat (vgl. Anlage K 4 der Berufungsakte, Bl. 201 ff. d. A.). Die Erläuterungen zu § 11 (vgl. Bl. 209 d. A.) enthalten zwar auch keine eindeutige Aussage, sprechen jedoch eher für die aktuelle

Auslegung der GdS. So ist in den Erläuterungen zu § 11 formuliert, dass beim Erreichen bestimmter Altersgrenzen ein Anspruch auf Vorruhestandsgeld besteht und „das Vorruhestandsgeld beträgt monatlich 75 bzw. 85 % der Urlaubsvergütung...“. Das Wort „bzw.“ jedoch hat die Bedeutung von „oder“ und nicht die Bedeutung von „zunächst – später“.

Auch die Ergebnisniederschrift der Sonderinformationsveranstaltung vom 23.08.2000 (Bl. 273 d. A.) führt zu keinem anderen Ergebnis. Hier ist einmal zu berücksichtigen, dass es sich um das Protokoll einer Veranstaltung handelt, in der eine Person, die nicht an den Tarifvertragsverhandlungen teilgenommen hat, das Ergebnis der Veranstaltung zusammengefasst hat. Was den Ersteller der Ergebnisniederschrift zu seiner Formulierung veranlasst hat, ist nicht mehr nachvollziehbar. Es ist dem Ergebnisprotokoll schon nicht zu entnehmen, ob durch den Satz „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 %“ das Ergebnis einer Diskussion zu genau diesem Punkt zusammengefasst werden sollte, oder ob es sich eher um einen Annex zum vorherigen Absatz handelt, in dem die Frage diskutiert wurde, ob „Gleichgestellte“ wie schwerbehinderte Beschäftigte zu behandeln seien. Letztlich kann dies jedoch offenbleiben, da es sich bei der Ergebnisniederschrift nicht um die Aussage eines Teilnehmers an den Tarifverhandlungen handelt.

f) Auch die tatsächliche Handhabung von § 11 Fu-TV/LSV in den Jahren seit Inkrafttreten des Tarifvertrages führt nicht zu einer anderen Einschätzung. Unstreitig hat die Beklagte niemals Beschäftigten, die vor dem vollendeten 55. Lebensjahr in Vorruhestand gegangen sind, eine Erhöhung des Vorruhestandsgeldes mit Vollendung des 55. Lebensjahres gewährt. Dass – zumindest im Bezirk Nordrhein-Westfalen – eine individualrechtliche Vereinbarung abgeschlossen wurde, die eine Erhöhung des Vorruhestandsgeldes mit Vollendung des 55. Lebensjahres vorsieht, führt zu keiner anderen Einschätzung. Wenn in Einzelfällen individualrechtlich für Arbeitnehmer günstigere Vereinbarungen abgeschlossen wurden als sie der Tarifvertrag vorsieht, ist dies kein Indiz dafür, dass die Tarifvertragsparteien dies als die gewollte Umsetzung des Tarifvertrages ansahen.

§ 4 Abs. 1 des Vertrages über die Begründung des Vorruhestands vom 24.09.2014 verstößt somit nicht gegen § 11 Fu-TV/LSV.

2. Der Anspruch des Klägers ergibt sich auch nicht aus betrieblicher Übung. Unter einer betrieblichen Übung versteht man die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers, aus der die Arbeitnehmer schließen können, dass ihnen die aufgrund dieser Verhaltensweise gewährten Leistungen oder Vergünstigungen auch künftig auf Dauer gewährt werden sollen (ständige Rechtsprechung, vgl. BAG, Urteil v. 16.01.2002, 5 AZR 715/00 – Juris, Rd. 16). Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass im Bereich Niederbayern/Oberpfalz kein Arbeitnehmer eine Erhöhung des Vorruhestandsgelds auf 85 % erhalten hat. Auch wenn zugunsten des Klägers unterstellt wird, dass es in Nordrhein-Westfalen, Oberbayern und Niedersachsen jeweils einen Fall gab, in dem Mitarbeiter eine Erhöhung auf 85 % erhielten, so stellt dies kein Verhalten des Arbeitgebers dar aus dem der Kläger schließen konnte, dass er trotz entgegenstehender Formulierung im Vertrag eine Erhöhung erhalten werde.

Damit musste die Berufung insgesamt erfolglos bleiben.

III.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 64 Abs. 6 ArbGG, § 92 Abs. 1 Satz 1 2. Hs., 97 Abs. 1 ZPO.

IV.

Da dem Rechtsstreit über die Klärung der konkreten Rechtsbeziehungen der Parteien hinaus keine grundsätzliche Bedeutung zukommt, bestand für die Zulassung der Revision gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG keine Veranlassung.

Gegen dieses Urteil ist deshalb die Revision nur gegeben, wenn sie das Bundesarbeitsgericht aufgrund einer Nichtzulassungsbeschwerde, auf deren Möglichkeit und Voraussetzung nach § 72a ArbGG die Parteien hingewiesen werden, zulassen sollte.

Hauf

Steininger

Hellmich-Gase