



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

des U. I., In der M. kaute 4, E.-G.,

- Kläger, Berufungskläger und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte T. – Q. – G.,
I. Straße 74, C.,

g e g e n

die Y. Bauwerkserhaltung GmbH, vertreten durch die Geschäftsführer U. F.
und B. Q., F. Straße 278, L.,

- Beklagte, Berufungsklägerin und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigter: Unternehmerverband J. + E. Leistungen e. V., E.
M. Straße 7, E.,

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 07.08.2018
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Klein als Vorsitzenden
sowie die ehrenamtliche Richterin Engelhard
und den ehrenamtlichen Richter Weber

für R e c h t erkannt:

- I. Die Berufungen des Klägers wie auch der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 24.01.2018 – Az.: 3 Ca 4849/17 – werden zurückgewiesen.**
- II. Die Kosten des Berufungsverfahrens tragen der Kläger zu 4/5 und die Beklagte zu 1/5.**

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Berechnung einer Sozialplanabfindung.

Der am 28.06.1965 geborene Kläger war vom 17.04.1990 bis zum 31.07.2017 bei der Beklagten als Abteilungsleiter beschäftigt und Mitglied des Betriebsrats. Grundlage des Arbeitsverhältnisses war zuletzt der schriftliche Arbeitsvertrag vom 22.11.2011 (Anlage K1, Blatt 53 ff. der Akte) nebst Zusatzvereinbarung (Anlage K2, Blatt 73 der Akte) und Vertrag über Kraftfahrzeugnutzung vom gleichen Tage (Anlage K3, Blatt 74 f. der Akte), außerdem war dem Kläger am 16.01.2013 Handlungsvollmacht erteilt worden (Anlage K4, Blatt 80 der Akte). Auf dieser Grundlage in Verbindung mit den in Bezug genommenen Tarifverträgen bezog er zuletzt ein Tarifgehalt von – aufgrund eines Sanierungs- und Überleitungstarifvertrages vom 25.02.2014 abgesenkt – 5.152,32 € brutto. Ohne die Absenkung hätte dieses 5.367,- € brutto betragen. Daneben wies seine Entgeltabrechnung (Blatt 95 der Akte) als geldwerten Vorteil für die Privatnutzung eines Pkw 344,- € und für Pkw-Kilometerkosten 92,88 € aus; als vermögenswirksame Leistung erhielt der Kläger monatlich 23,52 €.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete zum 31.07.2017 aufgrund betriebsbedingter Kündigung der Beklagten wegen der Schließung des Betriebes.

Am 21.12.2016 vereinbarten die Betriebsparteien einen Interessenausgleich (Anlage K5, Blatt 83 f. der Akte) sowie einen Sozialplan (Anlage K5, Blatt 84R ff. der Akte), welcher unter anderem folgende Abfindungsregelungen enthält:

„§ 3 Leistungen bei Kündigung

Mitarbeiter mit mindestens einem Jahr Betriebszugehörigkeit, die betriebsbedingt gekündigt werden, haben Anspruch auf eine Abfindung, die sich aus der nachfolgenden Formel ergibt:

Höhe der Abfindung = Dauer der Betriebszugehörigkeit x Bruttomonatsentgelt x Faktor

*Mitarbeiter bis zum 60. Lebensjahr: Faktor 0,375
(...)*

*Stichtag für die Berechnung ist der 31.12.2016
(...)*

§ 4 Bruttomonatsentgelt / Berechnungsgrundlage

- a) bei in Vollzeit tätigen Angestellten das regelmäßige Bruttomonatsgehalt auf Basis der tariflichen regulären Arbeitszeit zum Zeitpunkt 31.12.2016 bzw. das vereinbarte Bruttomonatsgehalt (Monatsbasis) der Rentenversicherung zum o.g. Termin. Mitarbeiter in Teilzeit werden anteilig berechnet.*
- b) bei in Vollzeit tätigen gewerblichen Mitarbeitern das 169-fache des sich aus der Eingruppierung ergebenden Tarifstundenlohns zum o.g. Zeitpunkt inkl. übertariflicher Zulagen und den sogenannten Besitzstandszulagen. Mitarbeiter in Teilzeit werden anteilig berechnet.*
- c) Bei Berechnung des Lebensalters und der Betriebszugehörigkeit werden nur volle Jahre zum Zeitpunkt 31.12.2016 zugrunde gelegt.“*

Die Beklagte zahlte an den Kläger eine Abfindung in Höhe von 50.235,12 € brutto. Bei der Berechnung legte sie ein Gehalt des Klägers von 5.152,32 € brutto zugrunde (5.152,32 € x Faktor 0,375 x 26 Jahre Betriebszugehörigkeit).

Die der Berechnung der Beklagten zugrunde liegende 4%ige Kürzung des Tarifgehalts ergab sich aus dem unter dem 24.02.2014 zwischen dem Unternehmerverband J. und Dienstleistungen e.V. und der IG Bauen-Agrar-Umwelt für die Beschäftigten der Beklagten abgeschlossenen Sanierungs- und Überleitungstarifvertrag (Anlage K7, Blatt 101 ff. der Akte). Dieser enthält in § 5 folgende Regelung:

„§ 5 Standortsicherung

1. Die Parteien sind sich einig, dass Sinn und Zweck der Standortsicherung ist, dass zusammen mit den neuen Eingruppierungen die nachfolgenden prozentualen Entgeltreduzierungen im Ergebnis zu einer Personalkostenentlastung für die Laufzeit dieses Sanierungstarifvertrages führen sollen.
2. Für die Laufzeit dieses Tarifvertrages dürfen die Löhne und Gehälter der jeweils für die Sparten geltenden Lohn- und Gehaltstarifverträge um 4 % unterschritten werden. Der jeweilige tarifliche Mindestlohn nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz darf jedoch nicht unterschritten werden.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus betriebsbedingten Gründen hat der Arbeitnehmer für die letzten 12 Monate des Bestehens des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf den ungekürzten Lohn bzw. das ungekürzte Gehalt. Der Differenzbetrag wird mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.“

Mit seiner am 13.09.2017 bei dem Arbeitsgericht Düsseldorf erhobenen und der Beklagten am 22.09.2017 zugestellten Klage hat der Kläger eine höhere Sozialplanabfindung geltend gemacht. Er hat dabei die Auffassung vertreten, dass bei der Berechnung der Abfindung das ungekürzte Tarifgehalt von 5.367,- € brutto zugrunde zu legen sei. Zudem müssten der geldwerte Vorteil für den ihm zur Verfügung gestellten PKW sowie die vermögenswirksamen Leistungen und anteilig eine Tantieme-Zahlung bei der Berechnungsgrundlage berücksichtigt werden. Wegen seiner Berechnung im Einzelnen wird auf Seite 2 der Klageschrift Bezug genommen. Ferner hat der Kläger die Ansicht vertreten, dass er als außertariflicher Angestellter anzusehen sei, da ihm vertraglich neben dem Tarifgehalt zusätzliche Leistungen wie der Dienstwagen, eine variable Vergütung und eine zusätzliche Unfallversicherung zugesagt worden seien. Deshalb sei der Berechnung der Abfindung nach dem Sozialplan „das vereinbarte Bruttomonatsgehalt (Monatsbasis) der Rentenversicherung“ zugrunde zu legen, das den Privatzutzungsvorteil des Dienstwagens, die vermögenswirksamen Leistungen und die Tantieme einschlieÙe.

Der Kläger hat erstinstanzlich zuletzt beantragt,

- 1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 59.417,18 € brutto abzüglich bereits geleisteter 50.235,12 € brutto nebst 4 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 18.08.2017 zu zahlen;**
- 2. die Beklagte zu verurteilen, ihm bei jeder auf die vorgenannte Schuld erfolgenden Zahlung eine Abrechnung zu erteilen.**

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat hinsichtlich der Berechnung der Sozialplanabfindung die Ansicht vertreten, dass sich das maßgebliche Bruttomonatsentgelt ausschließlich aus dem gekürzten Tarifgehalt zusammensetze. Der geltend gemachte geldwerte Vorteil für

den PKW zähle nicht zum regelmäßigen Gehalt im Sinne des Sozialplans, da er nicht auf der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit beruhe. Angestellte und gewerbliche Arbeitnehmer hätten zudem nicht unterschiedlich behandelt werden sollen. Auch der Betrag „Nachzahlung SanTV“ sei nicht zu berücksichtigen. Dieser sei erst bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig geworden und nicht zum im Sozialplan vereinbarten Stichtag zur Festlegung des Bruttomonatsgehalts. Schließlich gehörten auch vermögenswirksame Leistungen und die anteilige Tantieme-Zahlung nicht zum regelmäßigen Gehalt.

Mit Urteil vom 24.01.2018 hat das Arbeitsgericht Düsseldorf der Klage im Umfang von 2.093,13 € brutto nebst Zinsen sowie insoweit zum Abrechnungsanspruch stattgegeben und sie im Übrigen abgewiesen. Zur Begründung hat das Arbeitsgericht im Wesentlichen ausgeführt, die Klage sei begründet, soweit der Kläger die Berechnung der Sozialplanabfindung auf der Grundlage seines ungekürzten Tarifgehalts von 5.367,- € brutto geltend mache. Dementsprechend stehe ihm ein Anspruch auf eine weitergehende Sozialplanabfindung in Höhe von 2.093,13 € brutto zu. Dass das ungekürzte Tarifgehalt zugrunde zu legen sei, ergebe die Auslegung des Sozialplans. Schon dessen Wortlaut sei eindeutig. § 4 des Sozialplans stelle auf das Gehalt „zum Zeitpunkt 31.12.2016“ ab. Dieses wiederum sei gemäß § 5 Ziffer 2 des Sanierungs- und Überleitungstarifvertrages „für die letzten 12 Monate des Bestehens des Arbeitsverhältnisses“ das ungekürzte Gehalt gewesen. Die Tarifregelung, wonach der Differenzbetrag mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig werde, sei nach dem Sozialplan nicht entscheidend. Denn der Sozialplan stelle darauf ab, ob zu einem bestimmten Stichtag ein entsprechender Anspruch bestehe und nicht, wann dieser Anspruch zu erfüllen bzw. fällig sei. Die Sozialplanabfindung berechne sich daher wie folgt: Auszugehen sei von einem Bruttomonatsentgelt von 5.367,- €. Multipliziert mit dem Faktor 0,375 und einer Betriebszugehörigkeit von 26 Jahren ergebe sich ein Betrag von 52.328,25 € brutto. Abzüglich des bereits ausgezahlten Betrages von 50.235,12 € brutto verbleibe ein Nachzahlungsbetrag in Höhe der zugesprochenen 2.093,13 € brutto. Die weitergehende Klage hingegen sei unbegründet. Der geldwerte Vorteil für die private Nutzung des PKW sei bei der Feststellung des Bruttomonatsgehalts nicht zu berücksichtigen. Das ergebe sich bereits aus dem Wortlaut der Regelung unter § 4 lit. a des Sozialplans. Beide dort genannten Alternativen enthielten den Begriff „Bruttomonatsgehalt“. Der Begriff Bruttomonatsgehalt oder Bruttomonatseinkommen beziehe sich - im allgemeinen Sprachgebrauch - auf die Zahlungsweise und den Abrechnungszeitraum. Auch das Bundesarbeitsgericht gehe bei der Verwendung des Begriffs des Bruttogehalts von einem engen Vergütungsbegriff aus und stelle hierbei auf den allgemeinen Sprachgebrauch ab. Nach diesem sei unter dem Begriff Monatsgehalt nur die reine Geldleistung zu verstehen, nicht jedoch etwaige geldwerte Vorteile wie die

Überlassung eines PKW zur privaten Nutzung. Danach seien die Positionen „PKW-Wert“ und „PKW-Kilometer“ bei der Ermittlung des Bruttomonatseinkommens nicht anzusetzen. Bei ihnen handele es sich um steuerlich zu berücksichtigende Vorteile im Zusammenhang mit der Überlassung des Dienstfahrzeugs. Im Gesamtzusammenhang und nach der Systematik des Sozialplans zeige sich, dass der Kläger als Angestellter mit einem Tarifgehalt der 1. Alternative des § 4 lit. a des Sozialplans zuzurechnen sei und dementsprechend sein Tarifgehalt als Berechnungsgrundlage für die Höhe der Abfindungssumme diene. Das Verbindungswort der beiden Alternativen „beziehungsweise“ sei in seiner Bedeutung dem Wort „andernfalls“ / „im anderen Fall“ gleichzustellen und impliziere, dass § 4 lit. a des Sozialplans zwei unterschiedliche Fallgestaltungen regle. Die Gegenmeinung des Klägers, dass „bzw.“ wie ein „oder“ zu lesen sei, überzeuge nicht. Für seine Lesart, dass beide Alternativen denselben Sachverhalt regelten und folglich die für den Arbeitnehmer günstigere Berechnungsvariante zur Anwendung komme, finde sich keine Stütze. Denn dann bliebe kein Anwendungsfall für die 1. Alternative des § 4 lit. a des Sozialplans übrig. Die Regelung wäre überflüssig. Auch der Umstand, dass die Betriebspartner gerade keine Regelung für ein etwaig bestehendes Wahlrecht getroffen hätten, spreche dagegen, dass sie von der Existenz einer solchen Möglichkeit ausgegangen seien. Nach der Systematik des Sozialplans werde in § 4 lit. b das zugrunde zu legende Bruttomonatsgehalt für die gewerblichen Mitarbeiter geregelt. § 4 lit. a des Sozialplans regle hingegen in seiner 1. Alternative das zugrunde zu legende regelmäßige Bruttomonatsgehalt auf Basis der tariflichen regulären Arbeitszeit für Angestellte. Durch den Verweis auf die tarifliche reguläre Arbeitszeit als Basis des Bruttomonatsgehalts seien nach dem Willen der Betriebspartner erkennbar diejenigen Arbeitnehmer gemeint, für die ein Tarifvertrag gelte. Berechnungsgrundlage für die Höhe der Abfindungssumme sei in diesem Fall das Tarifgehalt. Es verbleibe damit der in der 2. Alternative des § 4 lit. a des Sozialplans geregelte Fall der Angestellten, für die kein Tarifvertrag gelte, also die außertariflich Beschäftigten. Für diese Gruppe der Angestellten sei mangels tariflicher Basis das vereinbarte Bruttoentgelt maßgeblich, das der Rentenversicherungspflicht unterliege. Der Kläger, der selbst vortrage, dass er von der Beklagten ein Tarifgehalt und kein vereinbartes Gehalt erhalten habe, falle damit unter Alternative 1 des § 4 lit. a des Sozialplans. Dort werde das regelmäßige Bruttomonatsgehalt in Bezug zur „tariflichen regulären Arbeitszeit“ gesetzt. Daraus folge, dass nur diejenigen Einkommensbestandteile einzubeziehen seien, welche auf der Arbeitszeit beruhten. Geldwerte Vorteile, die mit der Überlassung des PKW einhergingen, stünden hingegen in keinem unmittelbaren Bezug zum tatsächlichen Arbeitsvolumen. Auch die Praktikabilität der Sozialplanregelung spreche für die Nichtberücksichtigung der zu versteuernden geldwerten Vorteile aus der privaten PKW-Nutzung. Das von den Betriebspartnern vereinbarte Bruttomonatsgehalt auf Basis der tariflichen regulären

Arbeitszeit (Tarifgehalt) sei nur dann eine vernünftige, sachgerechte, zweckorientierte und praktisch brauchbare Regelung, wenn die Berechnungsgrundlage für die Abfindungssumme vom Arbeitnehmer nicht beeinflusst werden könne. Die Höhe des geldwerten Vorteils für die gefahrenen PKW-Kilometer orientiere sich jedoch an der Entfernung zwischen dem Wohnort des Arbeitnehmers und seiner Arbeitsstätte. Es erscheine daher unbillig, wenn der Arbeitnehmer durch die Wahl seines Wohnortes die Berechnungsgrundlage für die Höhe der zu zahlenden Abfindungssumme beeinflussen könne. Schließlich spreche für das gefundene Auslegungsergebnis, dass der Sozialplan in der Lesart des Klägers gleichheitswidrig und damit unwirksam wäre. Würden die Positionen „PKW-Wert“ und „PKW-Kilometer“ dem Bruttomonatsgehalt hinzugerechnet und damit der Abfindungsformel zugrundegelegt, hätte dies zur Folge, dass ohne sachlichen Grund gewerbliche Arbeitnehmer benachteiligt würden. Denn bei diesen sei nach § 4 lit. b des Sozialplans lediglich das 169fache des Tarifstundenlohns Berechnungsgrundlage. Eine Rechtfertigung für diese Ungleichbehandlung sei nicht erkennbar. Ebenfalls unberücksichtigt blieben zudem die vermögenswirksamen Leistungen sowie die anteilige Tantieme-Zahlung. Auch dies ergebe die Auslegung des Sozialplans zum Verständnis des Begriffs „Bruttomonatsgehalt auf Basis der tariflichen regulären Arbeitszeit“. Der Begriff Bruttomonatsgehalt beziehe sich auf die Zahlungsweise und den Abrechnungszeitraum. Hätte man sämtliche im Kalenderjahr bezogenen Bruttobezüge berücksichtigen wollen, hätte es nahegelegen, auf das in den letzten zwölf Monaten durchschnittlich erzielte Entgelt abzustellen. Mit der Anknüpfung an das Bruttomonatsgehalt hätten die Betriebspartner erkennbar zum Ausdruck gebracht, dass lediglich die monatsbezogenen Vergütungsbestandteile zu berücksichtigen seien, welche einen unmittelbaren Bezug zum tatsächlichen Arbeitsvolumen haben. Diesen Bezug hätten weder vermögenswirksame Leistungen noch eine Einmalzahlung wie eine Tantieme.

Das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf ist der Beklagten über ihre Prozessbevollmächtigten zugestellt worden am 12.03.2018. Mit am 12.04.2018 bei dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf eingegangenem Anwaltsschriftsatz hat sie hiergegen Berufung eingelegt, die sie mit am 09.05.2018 eingegangenem Anwaltsschriftsatz begründet hat.

Dem Kläger ist das Urteil über seinen Prozessbevollmächtigten am 09.03.2018 zugestellt worden. Er hat über seinen Prozessbevollmächtigten mit am 29.03.2018 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenem Schriftsatz Berufung eingelegt und diese – nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist durch Beschluss vom 26.04.2018 bis zum 09.06.2018 – mit am 07.06.2018 eingegangenem Schriftsatz begründet. Beide Schriftsätze wurden von dem Prozessbevoll-

mächtigten im Original unterzeichnet und dann eingescannt und als pdf-Dokument per EGVP bei dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf eingereicht. Sie waren dabei nicht einzeln, sondern zusammen mit weiteren Dateien mittels sogenannter Containersignatur signiert worden (Transfervermerke Blatt 170 und 231 der Akte).

Auf den Hinweis des Gerichts bezüglich Bedenken an der Erfüllung der Voraussetzungen der §§ 130a Abs. 2 ZPO i.V.m. 4 Abs. 2 ERVV mit Hinweisbeschluss vom 08.06.2018 (Blatt 232 der Akte), der ihm über seinen Prozessbevollmächtigten am 11.06.2018 zugestellt worden ist, hat der Kläger mit am 11.06.2018 per Telefax und am 13.06.2018 im Original bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Anwaltsschriftsatz Wiedereinsetzung in den vorigen Stand beantragt.

Der Kläger ist der Ansicht, Berufung und Berufungsbegründung seien form- und fristgerecht eingereicht worden. Trotz des Problems der Containersignatur sei im vorliegenden Fall einer im Original unterzeichneten, eingescannten und dann als pdf-Dokument versandten Berufung und Berufungsbegründung ebenso wie bei einer Übermittlung mittels Telefax von der Erfüllung der Schriftform auszugehen. Im Übrigen habe er bis zum Hinweis des Gerichts vom 08.06.2018 darauf vertrauen dürfen, die Anforderungen eingehalten zu haben, so dass jedenfalls Wiedereinsetzung zu gewähren sei, falls das Gericht die mittels EGVP eingereichten Schriftsätze für nicht formgerecht halten sollte. In der Sache selbst rügt der Kläger eine fehlerhafte Rechtsanwendung des Arbeitsgerichts. Unter Wiederholung und Vertiefung seines bereits erstinstanzlichen Vorbringens ist er der Ansicht, das Arbeitsgericht hätte den Sozialplan nicht auslegen dürfen. Zum einen würden Unklarheiten ohnehin nach § 305c Abs. 2 BGB zu Lasten des Verwenders, hier also der Beklagten gehen. Zum anderen seien die Regelungen des Sozialplans nicht auslegungsbedürftig. Vielmehr solle der Betroffene die Folgen der günstigeren der beiden möglichen Regelungen des § 4 lit. a des Sozialplans erhalten. Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts verblieben, folge man der von ihm befürworteten Anwendung des Sozialplans, durchaus Anwendungsfälle der ersten Alternative des § 4 lit. a des Sozialplans, nämlich bei unbezahlter Freistellung des Beschäftigten, ggfs. Altersteilzeit oder dem Bezug von Krankengeld im Stichtagsmonat Dezember 2016. Die Auslegung des Arbeitsgerichts stehe im Widerspruch zu dem Verständnis des Betriebsrats von der Regelung. Sie entspreche auch nicht dem objektiv erkennbaren Wortlaut. Das Verständnis des Klägers führe nicht zu einem Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz, denn gewerblichen Arbeitnehmern seien keine Dienstwagen zur privaten Nutzung überlassen worden.

Der Kläger beantragt, hilfsweise unter Wiedereinsetzung in den vorigen Stand,

- 1. das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 24.01.2018 – Az.: 3 Ca 4849/17 – abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an ihn 59.417,18 € brutto abzüglich bereits geleisteter 50.235,12 € brutto nebst 4 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 18.08.2017 zu zahlen;**
- 2. die Beklagte zu verurteilen, ihm bei jeder auf die vorgenannte Schuld erfolgenden Zahlung eine Abrechnung zu erteilen;**
- 3. die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.**

Die Beklagte beantragt,

- 1. das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 24.01.2018 – Az.: 3 Ca 4849/17 – teilweise abzuändern und die Klage insgesamt abzuweisen;**
- 2. die Berufung des Klägers zurückzuweisen.**

Die Beklagte wiederholt und vertieft gleichfalls ihr erstinstanzliches Vorbringen und ist der Ansicht, das Arbeitsgericht habe bei der teilweisen Stattgabe der Klage übersehen, dass der Wortlaut des Sozialplans auf ein Entgelt zu einem bestimmten Zeitpunkt abstelle. Der Anspruch auf das ungekürzte Gehalt entstehe nach dem Sanierungstarifvertrag erst „bei Beendigung“. Daher sei der Anspruch zum Stichtag im Dezember 2016 weder entstanden noch fällig gewesen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf ihre in erster wie zweiter Instanz gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften der mündlichen Verhandlungen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist, da der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,- € übersteigt, statthaft gemäß § 64 Abs. 1, Abs. 2 lit. b) ArbGG. Ferner ist sie form- und fristgerecht im Sinne von § 66 Abs. 1 ArbGG eingelegt und begründet worden.

Im Ergebnis gilt gleiches für die Berufung des Klägers. Auch hier ist die Beschwerdesumme deutlich überschritten. Entgegen der zunächst mit dem Hinweisbeschluss des Gerichts vom 08.06.2018 formulierten Bedenken des Gerichts sind Berufung und Berufungsbegründung fristgerecht und innerhalb der gesetzlichen Fristen auch in einer hinreichenden Form eingereicht worden.

Allerdings dürfen seit dem 01.01.2018 gemäß § 130a Abs. 2 ZPO i.V.m. § 4 Abs. 2 ERVV mehrere elektronische Dokumente nicht mehr mit einer gemeinsamen qualifizierten elektronischen (dann sogenannten Container-)Signatur übermittelt werden. Geschieht dies gleichwohl, liegt nach Ansicht des Bundessozialgerichts keine formwirksam übermittelte Rechtsmittelschrift vor (BSG vom 09.05.2018 – B 12 KR 26/18 B, NJW 2018, 2222, 2223 zu Rz. 5, mit zustimmender Anmerkung Plum, NJW 2018, 2224). Das Oberlandesgericht Brandenburg vertritt demgegenüber jedenfalls für den Fall, dass mittels Containersignatur nur elektronische Dokumente verbunden werden, die sämtlich ein Verfahren betreffen und die nach Eingang bei Gericht zusammen mit den bei der Übermittlung angefallenen Informationen und mit dem Ergebnis der Signaturprüfung auf Papier ausgedruckt und zu den Gerichtsakten genommen werden, mit eingehender Begründung den Standpunkt, dass die entsprechenden Dokumente formgerecht eingereicht seien (OLG Brandenburg vom 06.03.2018 – 13 WF 45/18, juris, Rz. 16 ff., 31 f.). Obgleich die Berufungskammer dazu neigt, sich dieser Entscheidung und den dort vorgebrachten Gründen anzuschließen, muss sie doch zur Kenntnis nehmen, dass zwischenzeitlich das Bundesarbeitsgericht mit Beschluss vom 15.08.2018 (2 AZN 269/18, juris, Rz. 6 f.) – wenngleich erst nach dem Schluss der mündlichen Verhandlung im vorliegenden Verfahren und damit hier nicht mehr streitentscheidend zu berücksichtigen – genau gegenteilig judiziert hat.

Letztlich kommt es auf die Streitfrage nicht an. Denn es entspricht unabhängig von dem Problem der Containersignatur und ihrer Zulässigkeit unverändert der ständigen Rechtsprechung sowohl des Bundesarbeitsgerichts (BAG vom 11.07.2013 – 2 AZB 6/13, juris, Rz. 12) als auch des Bundesgerichtshofs (BGH vom 18.03.2015 – XII ZB 424/14, juris, Rz. 10 m.w.N.), dass ein bestimmender

Schriftsatz auch ohne qualifizierte elektronische Signatur formgerecht per E-Mail übermittelt werden kann und die Rechtsmittel- und/oder Rechtsmittelbegründungsfrist wahrt, wenn er dem zuständigen Gericht mit der in Kopie wiedergegebenen Unterschrift des Prozessbevollmächtigten versehen noch innerhalb der Frist in ausgedruckter Form vorliegt. Eben das war hier sowohl mit der Berufungsschrift als auch der Berufungsbegründungsschrift der Fall, die beide unbestritten im Original von dem Klägervertreter unterzeichnet, dann eingescannt und als pdf-Datei mit Containersignatur per EGVP übermittelt worden sind. Der Zeitpunkt des Ausdrucks der Berufungsschrift wird zwar nicht durch den Eingangsstempel des Gerichts nachgewiesen, da dieser nur den Zeitpunkt des EGVP-Eingangs als solchen bestätigt. Er lässt sich aber aus der Gerichtsakte sicher ermitteln und hat spätestens am 03.04.2018 und damit noch innerhalb der bis 09.04.2018 laufenden Monatsfrist für die Berufung stattgefunden. Denn an diesem Tag erfolgte die Eintragung als Berufungssache, die nur möglich ist, nachdem der entsprechende Schriftsatz ausgedruckt zur Kenntnis genommen worden ist. Der Ausdruck der Berufungsbegründung erfolgte spätestens am 08.06.2018 und damit innerhalb der bis 09.06.2018 verlängerten Frist, denn an diesem Tag wurde der Hinweisbeschluss des Gerichts gefertigt, der auf der Kenntnisnahme des ausgedruckten Berufungsbegründungsschriftsatzes beruhte. Dementsprechend sind die Form- und Fristanforderungen für die Berufung des Klägers erfüllt.

II.

Die Berufungen beider Parteien sind allerdings nicht begründet. Das Arbeitsgericht Düsseldorf hat der Klage zu Recht und mit zutreffender und eingehender, insbesondere auch die höchstrichterliche Rechtsprechung berücksichtigender Begründung, auf die zur Vermeidung unnötiger Wiederholungen gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG vollständig Bezug genommen wird, im Umfang von 2.093,13 € brutto nebst Zinsen stattgegeben und sie im Übrigen abgewiesen.

Beide Berufungen wiederholen und vertiefen im Wesentlichen nur die auch schon in erster Instanz vorgebrachten Argumente. Sie vermögen nicht zu überzeugen. Die Berufungskammer beurteilt die Rechtslage vielmehr genauso wie das Arbeitsgericht und schließt sich dessen Entscheidung an.

1. Das gilt zunächst für die Berufung des Klägers. Zu den mit diesen vorgebrachten Argumenten ist, soweit sie nicht ohnehin weit überwiegend bereits durch das Arbeitsgericht zutreffend abgehandelt worden sind, ergänzend nur noch folgendes auszuführen:

Die Ansicht, Sozialpläne, die nach § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG die Wirkung einer Betriebsvereinbarung und mithin gemäß § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG normative Wirkung haben, unterlägen einer AGB-Kontrolle oder es sei jedenfalls die Unklarheitenregelung des § 305c Abs. 2 BGB auf sie anwendbar, verkennt die in § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB geregelte Bereichsausnahme, den Unterschied zwischen einem kollektiven Normenvertrag und einer allgemeinen Geschäftsbedingung und letztlich die zu den Auslegungsgrundsätzen bei Sozialplänen ohnehin schon hinlänglich vorhandene Rechtsprechung (vgl. BAG vom 13.10.2015 – 1 AZR 762/14, juris, Rz. 15; so auch LAG Düsseldorf vom 03.05.2018 – 5 Sa 959/17, zu I.1 der Entscheidungsgründe).

Soweit der Kläger zu dem von ihm gewünschten Auslegungsergebnis auf den Willen des Betriebsrats verweist, ist dieser schon nicht zwingend identisch mit dem der Betriebsparteien, also eben beider vertragschließenden Parteien. Zum anderen wäre selbst der übereinstimmende Wille der Betriebsparteien bei der Auslegung des Sozialplans nur relevant, soweit er im Sozialplan auch seinen Niederschlag gefunden hat (BAG vom 13.10.2015 – 1 AZR 762/14, juris, Rz. 15). Das ist nach dem überzeugend durch das Arbeitsgericht begründeten Auslegungsergebnis eben nicht der Fall. Soweit der Kläger letztlich der Entscheidung des Arbeitsgerichts nur seine eigene Auslegung entgegen setzt, überzeugt dies nicht. Denn im Unterschied zu der Argumentation des Klägers vermag sich das Arbeitsgericht mit der von ihm vorgenommenen Auslegung unter anderem auch auf die Grundsätze der höchstrichterlichen Rechtsprechung insbesondere der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 13.10.2015 (1 AZR 428/14, juris Rz. 15 ff) zu stützen.

Da der Kläger unbestreitbar und durch die seinem Arbeitsverhältnis zugrunde liegenden Vereinbarungen belegt Tarifangestellter der Beklagten war, fällt er unter die erste Alternative des § 4 lit. a des Sozialplans. Das hat das Arbeitsgericht überzeugend herausgearbeitet. Soweit er hiergegen einwendet, diese Alternative würde nicht gänzlich nutzlos, wenn auch Tarifangestellte wie er und nicht nur außertarifliche Angestellte unter die zweite Alternative fielen bzw. – wie er meint – ein Wahlrecht zugunsten der günstigeren Alternative hätten, überzeugt auch dies nicht. Denn im Anwendungsbereich der zweiten Alternative ist das „vereinbarte Bruttomonatsgehalt“ auf Monatsbasis relevant, das auch bei dem vom Kläger benannten Personenkreis berechnet werden kann, soweit er unter diese Alternative fällt. Hingegen mit der Argumentation des Klägers hier ein Wahlrecht anzunehmen, das dann wegen des regelmäßig niedriger zu veranschlagenden Betrages der Alternative 1 zur weitestgehenden, wenn nicht gar vollständigen Überflüssigkeit der Alternative 1

führen würde, überzeugt in keiner Weise. Für eine derart widersinnige Regelungabsicht ist im Regelungstext nichts ersichtlich.

Ob das Auslegungsergebnis des Klägers darüber hinaus sogar zu einer gleichheitswidrigen Benachteiligung der gewerblichen Arbeitnehmer führen würde, kann letztlich sogar dahingestellt bleiben. Selbst wenn dem nicht so wäre, weil es – wie der Kläger in der Berufung ausführt – bei diesem Personenkreis ohnehin keine Dienstfahrzeuge mit Privatnutzungserlaubnis gegeben hat, änderte dies nichts an den übrigen vom Arbeitsgericht zuvor bereits aus Wortlaut, Gesamtzusammenhang, Systematik und Praktikabilität abgeleiteten Argumenten zur Auslegung. Diese tragen die Entscheidung unabhängig von dem zuletzt noch unter A.III.1.d) der erstinstanzlichen Entscheidung angefügten Argument.

2. Die Berufung der Beklagten scheitert daran, dass das Arbeitsgericht vollkommen zu Recht angenommen hat, dass zum Stichtag des Sozialplans im Dezember 2016 bereits kein um 4% abgesenktes Tarifgehalt für den Kläger mehr gegolten hat, sondern das volle Tarifgehalt. § 5 Ziffer 2 SanTV ist insoweit eindeutig. Danach hat bei der – hier vorliegenden – betriebsbedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Arbeitnehmer „für die letzten 12 Monate des Bestehens des Arbeitsverhältnisses Anspruch ... auf das ungekürzte Gehalt“. Der Anspruch entsteht somit bei Beendigung rückwirkend für die vorangegangenen 12 Monate. Ist der Anspruch rückwirkend auch bereits zum Stichtag des Sozialplans entstanden, ist er bei der Sozialplanberechnung einzubeziehen. Dass er noch nicht im Dezember 2016 fällig war, spielt keine Rolle, denn der Sozialplan stellt erkennbar auf den tariflichen Gehaltsanspruch und nicht auf seine Fälligkeit ab. Hätten die Tarifpartner wiederum den Gleichlauf von Entstehen und Fälligkeit des Anspruchs auf das ungekürzte Gehalt in § 5 Ziffer 2 SanTV regeln wollen, hätte nichts näher gelegen als dies eben auch im Regelungstext deutlich zum Ausdruck zu bringen. Dagegen spricht aber Satz 2 der Regelung, der – allein – die Fälligkeit des Differenzbetrages auf den Beendigungstermin festlegt und nicht etwa das Entstehen des Anspruchs selbst. Das Auslegungsergebnis und die Rechtsanwendung des Arbeitsgerichts sind also auch in diesem Punkt in keiner Weise zu beanstanden.

Da der Kläger zum 31.07.2017 betriebsbedingt ausgeschieden ist, fällt der Stichtag 31.12.2016 in den 12-Monats-Zeitraum des rückwirkenden Wegfalls der Tarifentgeltkürzung nach § 5 Ziffer 2 SanTV. In die Berechnung war also das volle Tarifgehalt einzubeziehen, was das Arbeitsgericht auch der Höhe

nach mit seiner Anspruchsberechnung zutreffend umgesetzt und so ausgeurteilt hat.

III.

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 525, 97 Abs.1, 92 ZPO. Danach haben der Kläger und die Beklagte die Kosten im Verhältnis des Streitwertumfangs ihrer jeweils ohne Erfolg betriebenen Berufungsverfahren zu tragen. Da beide Parteien im vollen Umfang des jeweiligen erstinstanzlichen Unterliegens Rechtsmittel eingelegt haben, entspricht auch die Kostenquote der der ersten Instanz.

IV.

Die Entscheidung über die Nichtzulassung der Revision beruht auf § 72 Abs. 1 ArbGG. Ein Zulassungsgrund nach § 72 Abs. 2 ArbGG liegt nicht vor, insbesondere betrifft die Entscheidung weder entscheidungserhebliche Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung im Sinne von § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG noch liegt eine Divergenz im Sinne von § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG vor.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72a ArbGG verwiesen.

Klein

Engelhard

Weber