



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

des Herrn D. M., I.-Q..Str. 24, X.,

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt I.-C. M.,
X. Str. 102, C.,

g e g e n

die W. GmbH, vertreten durch die Geschäftsführung G. K. (Vorsitzender), L.-M.
E., G.-C.-Platz 1, E.,

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte D. I., T. u. a.,
C. Str. 3, E.,

hat die 9. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 15.08.2016
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Ulrich als Vorsit-
zenden sowie die ehrenamtliche Richterin Berndt und den ehrenamtlichen Rich-
ter Zorn

für R e c h t erkannt:

- 1. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 29.02.2016 - 12 Ca 6754/15 teilweise abgeändert und die Beklagte verurteilt, an den Kläger für Juni 2015 7.527,15 € brutto abzüglich erhaltener 1.785,05 € netto und weiterer gezahlter 26,59 € vermögenswirksame Leistungen sowie für Juli 2015 wei-
tere 6.372,92 € brutto abzüglich gezahlter 1.241,35 € netto sowie**

weiterer gezahlter 26,59 € vermögenswirksamer Leistungen nebst Zinsen i. H. v. 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz ab dem 01.08.2015 zu zahlen.

- 2. Die Kosten des Rechtsstreits tragen der Kläger zu 20%, die Beklagte zu 80%.**
- 3. Die Revision wird zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Frage, ob die Beklagte berechtigt ist, trotz der Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen monatlichen Zuzahlungsbetrag des Klägers zu den Leasingraten für die Dauer der Restlaufzeit des Leasingvertrages als Einmalbetrag einzubehalten und mit abgerechnetem Arbeitsentgelt zu verrechnen.

Die Beklagte betreibt ein Telekommunikationsunternehmen.

Der Kläger war bei der Beklagten seit dem 04.01.2007 beschäftigt, zuletzt als Senior Area Manager. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund einer Eigenkündigung des Klägers zum 31.07.2015. Die Einzelheiten der Beschäftigung regelte der Arbeitsvertrag vom 25.01.2007.

In seiner Funktion stand dem Kläger ein Dienstwagen – auch zur privaten Nutzung – zur Verfügung. Die Einzelheiten hierzu regelte die „Anlage Vertrieb“ zum Arbeitsvertrag. Darin heißt es unter Ziffer 4, dass sich die Berechtigung zur Nutzung eines Firmenfahrzeugs nach den jeweils geltenden betrieblichen Regelungen richtet.

Nach den betrieblichen Regelungen hatte der Kläger Anspruch auf einen Dienstwagen der Fahrzeuggruppe „B“, Modell „Mittelklasse“ mit einer Leasingrate i. H. v. 708,00 €, ausgehend von einer Laufleistung in Höhe von 120.000 km bei einer Laufzeit von 36 Monaten. Ihm war es jedoch freigestellt, einen anderen, höherwertigen Dienstwagen zu nutzen, wenn eine Zuzahlung erfolgt.

Am 22.11.2013 wählte der Kläger einen BMW 320d Touring mit Sportausstattung als Dienstwagen, Bl. 24 GA. Die Leasingrate für dieses Fahrzeug betrug 1.056,53 €.

In diesem Zusammenhang unterzeichnet der Kläger am 26.11.2013 eine „Anforderung für Firmenfahrzeuge“. Aus dieser ergibt sich neben den persönlichen Daten die konkrete Fahrzeugwahl. Die „Anforderung für Firmenfahrzeuge“ enthält zudem eine Rubrik „Ermittlung der Zuzahlung nach Ziffer 4 der „Gesamtbetriebsvereinbarung zwischen der N. Mobilfunk GmbH und dem Gesamtbetriebsrat der N. Mobilfunk GmbH zur Überlassung von Firmenwagen“ (GBV Firmenwagen) vom 07.05.2001“. Die Beklagte errechnete aus der Differenz der Leasingraten den Zuzahlungsbetrag in Höhe von 348,53 € und trug ihn in das Feld „Zuzahlung“ ein. Die „Anforderung für Firmenfahrzeuge“ enthält zudem die Erklärung „Zustimmung zur Fahrzeugbestellung und Einwilligung in die Zuzahlung sowie etwaiger Erstattung der Zuzahlung gem. Ziffer 4 der GBV Firmenwagen. Ausdrücklich heißt es darin:

„Ich bin mit der Bestellung des Fahrzeuges sowie der monatlichen Zuzahlung gem. Ziffer 4 GBV Firmenwagen einverstanden. Der W. D 2 GmbH werde ich gemäß Ziffer 4.4 der GBV Firmenwagen bei einer vorzeitigen Rückgabe des Fahrzeuges aufgrund einer Beendigung meines Arbeitsverhältnisses, die nicht betriebsbedingt sei, für die Restlaufzeit des Leasingvertrages die Kosten erstatten, die darauf beruhen, dass ich statt des Referenzmodelles ein höherwertiges Fahrzeug gewählt habe.

Der sich insoweit ergebende Erstattungsbetrag errechnet sich aus der Anzahl der Monate der Restlaufzeit zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses multipliziert mit dem Zuzahlungsbetrag.“

Die in Bezug genommene GBV Firmenwagen, Bl. 27 – 30 GA, regelt in ihrer Ziffer 2), welcher Personenkreis Anspruch auf welche Fahrzeugkategorie hat. Sie ist zwischen der „N. Mobilfunk GmbH“ und der Gesamtbetriebsrat der N. Mobilfunk GmbH abgeschlossen worden. Die jeweilige Grundausstattung ist in einer Anlage 1 zur Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt. Ziffer 3.2 der Gesamtbetriebsvereinbarung (Fahrzeugwahl/Ausstattung) eröffnet dem Mitarbeiter die Möglichkeit, durch eine eigene Zuzahlung ein Fahrzeug seiner Wahl zu erhalten. Bei einer abweichenden (teureren) Auswahl ist nach Ziffer 4 (Zuzahlung) der Gesamtbetriebsvereinbarung eine monatlich vom Nettogehalt des Mitarbeiters einzubehaltende Zuzahlung, die 350,00 € monatlich nicht übersteigen darf, zu berechnen. In Ziffer 4.4 heißt es wörtlich:

„Die Kostenübernahme ist vom Mitarbeiter schriftlich vor der Bestellung des Fahrzeuges zu bestätigen. Bei einer vorzeitigen Rückgabe

des Fahrzeuges aufgrund einer Beendigung, die nicht betriebsbedingt ist, hat der Mitarbeiter für die Restlaufzeit des Leasingvertrages die Kosten zu erstatten, die darauf beruhen, dass er statt des Referenzmodells ein höherwertiges Fahrzeug gewählt hat. Der Erstattungsbeitrag wird spätestens mit der letzten Gehaltsabrechnung einbehalten.“

Der Kläger erhielt sodann den gewünschten Dienstwagen und nutzte ihn vertragsgemäß. In der Folgezeit realisierte die Beklagte die Zuzahlung des Klägers in Höhe von monatlich 348,53 € durch Lohnabzug.

Nach der Eigenkündigung des Klägers zum 31.07.2015 behielt die Beklagte von seiner Vergütung für den Monat Juni 2015 einen Betrag i. H. v. 3.311,04 € brutto und von der Vergütung für den Monat Juli 2015 einen Betrag i. H. v. 3.311,03 € brutto ein. Dieser Betrag entspricht rechnerisch der Zuzahlung von 348,53 € für die Dauer der Restlaufzeit des Leasingvertrages von 19 Monaten. Ebenso realisierte sie in beiden Monaten die Zuzahlung in Höhe von 348,53 €.

Mit seiner am 16.11.2015 beim Arbeitsgericht Düsseldorf eingereichten Klageschrift beehrte der Kläger zunächst die Zahlung von 7.319,13 € netto, mit einer am 04.12.2015 eingegangenen Klageerweiterung die Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses. Den Zahlungsbetrag korrigierte er erstinstanzlich nach einem gerichtlichen Hinweis schließlich auf einen Wert von 6.622,07 € netto.

Der Kläger hat erstinstanzlich die Auffassung vertreten, der Einbehalt sei unzulässig. Auf Nachfrage der Kammerverhandlung erklärte sein Prozessbevollmächtigter, die Klage nicht mehr auf eine etwaige Nichtbeachtung der Pfändungsfreibeträge stützen zu wollen.

Der Kläger hat erstinstanzlich zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 6.622,07 € netto nebst Zinsen i. H. v. 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz ab dem 1.8.2015 zu zahlen.

Die Beklagte hat erstinstanzlich beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat erstinstanzlich die Auffassung vertreten, die Regelung unter Ziffer 4 der Gesamtbetriebsvereinbarung Firmenwagen sei wirksam, so dass der

Kläger auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Zahlung der monatlichen Zuzahlungsrate für die Dauer der Restlaufzeit des Leasingvertrages verpflichtet sei.

Das Arbeitsgericht Düsseldorf hat die Klage abgewiesen. Der Kläger habe gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Zahlung restlicher abgerechneter Nettovergütung für die Monate Juni und Juli 2015 i. H. v. insgesamt 6.622,07 € netto aus § 611 BGB, weil die Beklagte zu Recht die Zuzahlungsbeträge, die nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch anfallen und von der Beklagten bis zum Ende des Leasingvertrages zu zahlen sind, von seiner Vergütung einbehalten habe. Dies ergebe sich aus § 4 GVG Firmenwagen. Aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei der Kläger zur Rückgabe des überlassenen Fahrzeugs verpflichtet. Da er ein Fahrzeug gewählt habe, das über der ihm zustehenden Kategorie gelegen habe, sei er verpflichtet, für die restlichen 19 Monate der Laufzeit des Leasingvertrages den Zuzahlungsbetrag zu erstatten. Die entsprechende Regelung in der Betriebsvereinbarung sei von der Regelungsmacht der Betriebspartner gedeckt. Auch wenn Betriebsvereinbarungen nicht der Kontrolle nach § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB unterlägen, seien die Betriebspartner nach § 75 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 1 BetrVG an die Grundsätze von Recht und Billigkeit gebunden. Dies umfasse die Beachtung der durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützten Berufsfreiheit der Arbeitnehmer. Deren Schutzbereich umfasse die Entscheidung des Arbeitnehmers, eine konkrete Beschäftigungsmöglichkeit in einem gewählten Beruf beizubehalten oder aufzugeben. In dieses Freiheitsrecht dürfen die Betriebsparteien nicht in unverhältnismäßiger Weise eingreifen. Diese Grenze sei hier nicht verletzt. Denn es würden nur die Folgen geregelt, dass der Arbeitnehmer auf seinen ausdrücklichen Wunsch hin ein Fahrzeug als Firmenwagen erhält, auf das er keinen Anspruch habe. Die durch die Anschaffung veranlassten Mehrkosten gingen zu seinen Lasten. Deshalb sei es sachgerecht, wenn die Mehrkosten bis zur Beendigung des Leasingvertrages dem Kläger zugewiesen werden und bei diesem verbleiben.

Gegen das ihm am 22.03.2016 zugestellte Urteil hat der Kläger mit einem am 19.04.2016 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese mit einem am 11.05.2016 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz begründet. Die Berufungsbegründung ins von Frau Rechtsanwältin N.-K. mit folgendem Hinweis unterzeichnet:

„pro abs.
Rechtsanwalt M.

Rechtsanwältin

N.-K.“

Der Kläger verfolgt mit der Berufung sein ursprüngliches Begehren weiter. Er meint, das Arbeitsgericht sei rechtsfehlerhaft davon ausgegangen, dass eine wirksame Rechtsgrundlage für die Rückforderung bestünde. Auch habe die Beklagte die bestehenden Pfändungsfreigrenzen nicht beachtet. Zunächst sei schon nicht feststellbar, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung überhaupt auf das Arbeitsverhältnis Anwendung fände. Dies ergebe sich jedenfalls nicht aus der Vereinbarung selbst. Auch habe das Arbeitsgericht keine Feststellungen zur Regelungskompetenz der Betriebspartner getroffen. Eine Delegation der Regelungsbefugnisse der Einzelbetriebsräte sei jedenfalls nicht ersichtlich. Auch hätten die Betriebspartner keine materielle Regelungskompetenz für die Rückzahlung. Er, der Kläger, erkenne an, dass er die Mehrkosten für die von ihm veranlasste Ausstattung des Leasingfahrzeugs zahle, solange er es nutzen könne. Dabei sei schon die regelmäßige Verteilung der Mehrkosten auf 36 Monate abweichend von der vereinbarten Leasingdauer bedenklich. Durch die Rückzahlung nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses aber hätten die Betriebsparteien in unzulässiger Weise in seine Rechte aus Art. 12 GG eingegriffen. Wegen der enormen Höhe der Rückzahlung werde er in seinem Kündigungsrecht eingeschränkt. Auch sei zu beachten, dass er weiterhin die Leasingmehrkosten zahle, ohne das Fahrzeug nutzen zu können. Er habe also keinerlei Vorteile mehr. Die Beklagte hingegen habe die Möglichkeit, das zurückgegebene Fahrzeug weiterhin einzusetzen und einem anderen Arbeitnehmer zuzuweisen. Zudem führe die Ausstattung zu einer Werterhöhung, die beim Arbeitgeber verbleibe. Eine rechtliche Grundlage ergebe sich auch nicht aus der „Anforderung für Firmenfahrzeuge“. Denn diese Regelung unterliege der AGB-Kontrolle und sei unklar. Jedenfalls benachteilige die Regelung den Arbeitnehmer unangemessen. Es müsse eine mildere Regelung vorgesehen werden, etwa das Fahrzeug einem anderen Arbeitnehmer anzubieten, der bereit sei, die Differenz zu bezahlen.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 29.02.2016 – 12 Ca 6754/15 wird teilweise abgeändert und die Beklagte verurteilt, an ihn für Juni 2015 7.527,15 € brutto abzüglich erhaltener 1.785,05 € netto und weiterer gezahlter 26,59 € vermögenswirksame Leistungen sowie für Juli 2015 weitere 6.372,92 € brutto abzüglich gezahlter 1.241,35 € netto sowie weiterer gezahlter 26,59 € vermögenswirksamer Leistungen nebst Zinsen i. H. v. 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz ab dem 01.08.2015 zu zahlen.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte verteidigt in erster Linie das angefochtene Urteil und macht unter Wiederholung ihres erstinstanzlichen Vorbringens ergänzend geltend: Die Berufung sei bereits unzulässig. Sie sei von Frau Rechtsanwältin N.-K. unterzeichnet, die mit dem Verfahrensbevollmächtigten des Klägers nur eine Bürogemeinschaft unterhalte. Durch die Unterzeichnung mit dem Hinweis „pro abs.“ zeige sie, dass sie nicht die Verantwortung für den Schriftsatz übernehmen wolle. Jedenfalls in einer Bürogemeinschaft wahre jeder Anwalt seine berufliche Selbständigkeit. Es würde eine Mandatsbeziehung nur zum mandatierten Anwalt begründet. Die unterzeichnende Rechtsanwältin habe wegen der getrennten Kassen auch kein Interesse an einer Haftung. Auch fehle es an einer Prozessvollmacht. Denn die Mustervollmacht auf der Homepage zeige, dass Frau N.-K. nicht bevollmächtigt worden sei. Jedenfalls sei die Klage unbegründet. Das Arbeitsverhältnis falle in den Anwendungsbereich der GBV Firmenwagen. Die Gesamtbetriebsvereinbarung sei mit einer Vorgängerfirma abgeschlossen worden. Dies ergebe sich aus den bereits überreichten Handelsregisterauszügen (Anlage B3). Es handele sich auch um eine überbetriebliche Angelegenheit. Die Beklagte sei bundesweit tätig mit einem einheitlichen Vergütungssystem. Die bundesweite Dienstwagenregelung ergänze das bundesweite Vergütungssystem. Die einzelnen Betriebsräte könnten die Angelegenheit auch nicht regeln. Denn sie, die Beklagte, habe mitbestimmungsfrei im Rahmen einer freiwilligen Leistung vorgegeben, die Dienstwagenregelung nur bundesweit durchzuführen. Die Gesamtbetriebsvereinbarung sei auch materiell wirksam, weil deren Regelungen verhältnismäßig seien. Auch sei die Einschätzungsprärogative der Betriebspartner zu beachten, die auch Pauschalierungen beinhalten dürfe. Es gebe auch kein gleich geeignetes weniger einschneidendes Mittel, den Arbeitnehmer an den von ihm verursachten Kosten zu beteiligen. So könne der Mitarbeiter das Fahrzeug nicht übernehmen, weil die Leasingfirma keine Verträge mit Privatpersonen schließe. Die Rückgabe des Fahrzeugs an die Leasingfirma vor Ablauf der Vertragslaufzeit sei mit hohen Kosten verbunden. So müssten nach § 14.2 des Rahmenvertrages die Finanz- und Serviceraten in vollem Umfang gezahlt werden. Auch die Zuweisung an einen anderen Mitarbeiter scheide aus. Hierzu kämen ohnehin nur neu eintretende Mitarbeiter in Betracht. Allerdings hätten die Betriebspartner, da der Mitarbeiter in der Probezeit noch kein Fahrzeug nach seinen Wünschen bestellen könne, auf die Beteiligung des Mitarbeiters an Mehrkosten verzichtet, die durch Zuweisung eines höherwertigen Fahrzeugs entstünden. Alles andere wäre ein „Recruiting“ Hindernis. Sie betreibe auch keinen Gebrauchtwagenmarkt. Die Regelung sei

angemessen. Dabei sei vorrangig die Wahlfreiheit des Arbeitnehmers zu beachten. Sie, die Beklagte, habe auch gar kein Interesse an einem Wagen mit Sonderausstattung. Sie profitiere nicht von der 8-Gang Sportautomatik und dem „M“-Sportpaket. Zudem sei die Höhe der Zuzahlung zum Schutz vor einer Überforderung auf 350,00 € begrenzt. Die Kosten seien auch transparent und einfach berechenbar. Gleichfalls werde die Rückzahlungspflicht nicht bei einer betriebsbedingten Kündigung ausgelöst. Schließlich seien die Pfändungsfreigrenzen beachtet worden. Der Kläger sei keiner Person zum Unterhalt verpflichtet. Die Einbehalte erreichten deshalb die Pfändungsfreigrenzen offensichtlich nicht.

Der Kläger hat repliziert, dass seine Berufung zulässig sei. Der Zusatz „pro abs.“ drücke keine Distanz zum Inhalt des Schriftsatzes aus. Er solle nur verdeutlichen, dass ein anderer Rechtsanwalt als der eigentliche Sachbearbeiter den Schriftsatz unterzeichne. Frau Rechtsanwältin N.-K. sei zudem durch Rechtsanwalt M. Untervollmacht erteilt worden.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird ergänzend Bezug genommen auf die in beiden Instanzen zu den Akten gereichten Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen.

A.

Die Berufung ist zulässig, insbesondere unter Beachtung der Vorgaben der §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG in Verbindung mit § 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. Insbesondere steht der Wirksamkeit der Berufung nicht die Einlegung derselben mit dem Hinweis „pro abs.“ durch eine Rechtsanwältin entgegen, die mit dem Bevollmächtigten lediglich im Rahmen einer Bürogemeinschaft verbunden ist. Die Berufung ist – nach der Umstellung auf einen Bruttobetrag und der damit verbundenen teilweisen Klagerücknahme – auch in vollem Umfang begründet. Der Kläger hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Rückzahlung der einbehaltenen Kostenbeteiligung für das Leasingfahrzeug im tenorierten Umfang. Denn die Verpflichtung zur Rückzahlung der restlichen monatlichen Zuzahlungsraten für die Dauer der Restlaufzeit des Leasingvertrages nach der Eigenkündigung in einem Einmalbetrag ohne Nutzungsmöglichkeit des Arbeitsvertrages stellt einen unzulässigen Eingriff in die Rechtsposition des Arbeitnehmers dar. Sie ist auch nicht von der Regelungsmacht der Betriebs-

partner gedeckt und kann nicht wirksam im Rahmen einer Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt werden, weil es sich um einen unzulässigen Eingriff in die durch Art 12 GG geschützte Berufsfreiheit handelt.

I. Die Berufung ist zulässig.

1. Die inhaltlich ordnungsgemäße Berufungsbegründung ist von einem Rechtsanwalt unterschrieben worden, der die inhaltliche Verantwortung für die Berufungsbegründung übernommen hat.

a) Wird ein Urteil mit der Berufung angefochten, muss die Berufungsbegründung nach § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG i.V.m. § 520 Abs. 3 ZPO auf die Berufungsgründe des § 513 Abs. 1 ZPO gestützt werden. Entsprechend ihrer Beschränkung auf eine Fehlerkorrektur des erstinstanzlichen Urteils kommen als Berufungsgründe nach § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 bis Nr. 4 ZPO in Betracht, eine Rechtsverletzung (Nr. 2); unrichtige oder unvollständige Tatsachenfeststellungen des Arbeitsgerichts (Nr. 3), sowie neue Tatsachen, Angriffs- und Verteidigungsmittel (Nr. 4). Die Berufungsbegründung muss im Einzelnen erkennen lassen, in welchen Punkten tatsächlicher oder rechtlicher Art sowie aus welchen Gründen der Berufungskläger das angefochtene Urteil für unrichtig hält (vgl. BAG v. 16.05.2012 – 4 AZR 245/10, juris; BAG v. 18.05.2011- 4 AZR 552/09, NZA 2012, 231; BAG v. 28.05.2009 – 2 AZR 223/08 – juris; BAG v. 08.10.2008 – 5 AZR 526/07, NZA 2008, 1429; BAG v. 10.02.2005 – 6 AZR 183/04, NZA 2005, 597; BAG v. 15.08.2002 – 2 AZR 473/0, AP Nr. 55 zu § 519 Nr. 55, jeweils m. w. N.; LAG Rheinland-Pfalz v. 12.03.2009 – 10 Sa 568/08, juris; LAG Rheinland-Pfalz 05.06.2008 – 10 Sa 128/08, juris). Wesentlich ist, dass sich schon aus der Berufungsbegründung ergibt, welche Gesichtspunkte der Berufungskläger seiner Rechtsverfolgung oder -verteidigung zugrunde legen, insbesondere welche tatsächlichen und rechtlichen Erwägungen des erstinstanzlichen Urteils er bekämpfen und auf welche Gründe er sich hierfür stützen will. Es ist die auf den Streitfall zugeschnittene Darlegung notwendig, in welchen Punkten und aus welchen materiell rechtlichen oder verfahrensrechtlichen Gründen der Berufungskläger das angefochtene Urteil für unrichtig hält. Allerdings dürfen im Hinblick auf die aus dem Rechtsstaatsprinzip abzuleitende Rechtsschutzgarantie keine unzumutbaren Anforderungen an den Inhalt von Berufungsbegründungen gestellt werden. Hat der Gesetzgeber in einer Verfahrensordnung mehrere Instanzen eröffnet, darf der Zugang zur jeweiligen Instanz nicht in unzumutbarer, aus Sachgründen nicht mehr zu rechtfertigender Weise erschwert werden (BVerfG v. 04.03.2004 – 1 BvR 1892/03, BVerfGE 110, 339; BAG v. 16.05.2012 – 4 AZR 245/10, juris; BAG v. 18.05.2011- 4 AZR 552/09, NZA 2012, 231; BAG v. 28.05.2009 – 2 AZR 223/08, juris; BGH v. 18.10.2005 – VI ZB 81/04, NJW-RR 2006, 285; BGH v.

18.12.2003 – I ZR 195/01, NJW-RR 2004, 1002; BGH v. 10.01.1996 – IV ZB 29/95, juris; BGH v. 25.01.1990 – IX ZB 89/89, juris; BGH v. 15.06.1993 – XI ZR 111/92, juris; BAG v. 11.03.1998 – 2 AZR 497/97; LAG Hamm v. 30.04.2008 – 6 Sa 1800/07, juris).

b) Diese Berufungsgründe müssen in der Berufungsbegründungsschrift aufgezeigt werden, wobei entscheidend ist, dass die Berufungsbegründung ordnungsgemäß (§ 130 Nr. 6 ZPO) von einem Rechtsanwalt unterzeichnet worden ist (vgl. allgemein zu Zweck und Anforderungen an das Unterschriftserfordernis: BAG v. 05.08.2009 - 10 AZR 692/08, juris; BGH v. 10.05.2005 - XI ZR 128/04, juris).

Dass die übermittelte Berufungsbegründung inhaltlich keine hinreichende Auseinandersetzung mit den Argumenten des Arbeitsgerichtes darstellt, ist weder vortragen, noch ersichtlich. Zweifel an der Wahrung der Formalien könnten jedoch deshalb bestehen, weil die den Schriftsatz unterzeichnende Frau Rechtsanwältin N.-K. mit dem Zusatz „pro abs.“ zeichnete und zudem mit dem Bevollmächtigten des Klägers nur im Wege einer Bürogemeinschaft verbunden ist.

aa) Nach der Rechtsprechung der Obergerichte ist die eigenhändige Unterschrift des Ausstellers nach §§ 64 Abs. 6 ArbGG §§ § 520 Abs. 5, § 130 Nr. 6 ZPO Wirksamkeitsvoraussetzung für eine rechtzeitige Berufungsbegründung. Damit soll die Identifizierung des Urhebers der schriftlichen Prozesshandlung ermöglicht und dessen unbedingter Wille zum Ausdruck gebracht werden, den Schriftsatz zu verantworten und bei Gericht einzureichen. Für den Anwaltsprozess bedeutet dies, dass die Berufungsbegründung von einem dazu bevollmächtigten und bei dem Prozessgericht zugelassenen Rechtsanwalt zwar nicht selbst verfasst, aber nach eigenverantwortlicher Prüfung genehmigt und unterschrieben sein muss (vgl. BGH v. 02.07.2014 – 4 StR 215/14, Rz. 3, juris; BAG v. 16.10.2013 – 10 AZR 9/13, Rn. 42, juris; BGH v. 26.07.2012 – III ZB 70/11, juris; BGH v. 26.10.2011 - IV ZB 9/11, juris Rz.9; BGH v. 17.11.2009 - XI ZB 6/09, juris; BGH v. 23.06.2005 - V ZB 45/04, juris; BGH v. 22.11.2005 - VI ZB 75/04, juris).

Entscheidend ist also, dass der unterzeichnende Rechtsanwalt die Verantwortung für den Inhalt der Schriftsätze übernimmt und nicht nur als Vertreter im Innenverhältnis tätig wird.

bb) Zuzugeben ist der Beklagten, dass die Berufungsbegründung formunwirksam und damit unzulässig ist, wenn Zweifel an der Verantwortung der unterzeichnenden Person bestehen (so zutreffend: BGH v. 02.07.2014 – 4 StR 215/14, Rz. 3, juris). Auch ist der Beklagten zuzugeben, dass solche Zweifel regelmäßig nicht

schon dann anzunehmen sind, wenn anstelle des Verfahrensbevollmächtigten ein anderer bevollmächtigter Rechtsanwalt, insbesondere derselben Kanzlei, den Schriftsatz im eigenen Namen unterschreibt. In diesem Fall ist regelmäßig davon auszugehen, dass er sich den Inhalt des Schreibens zu eigen gemacht hat und dafür aufgrund eigener Prüfung die Verantwortung übernimmt. Nicht zuzustimmen ist der Beklagten aber, dass sich die für die Übernahme der eigenen Verantwortung schädliche innere Distanz des Unterzeichners aus dem Hinweis „pro abs.“ ergeben soll. Diese Distanz ist selbst dann nicht gerechtfertigt, wenn die handelnden Rechtsanwälte nur über eine Bürogemeinschaft verbunden sind.

Vereinzelt wird in der Rechtsprechung zwar die Auffassung vertreten, dass der Zusatz „pro abs.“, dafür spreche, dass der Unterzeichner nicht der Verfasser der Rechtsmittelbegründung gewesen ist, sondern lediglich als Vertreter den von einem anderen verfassten Schriftsatz – ohne eigenverantwortliche Übernahme des Erklärungsinhaltes – unterschrieben hat (so. OLG Frankfurt, v. 01.08.2013 – 2 Ss-OWi 565/13, juris; OLG Frankfurt v. 05.04.2013 – 2 Ss-OWi 240/13, juris; OLG Frankfurt v. 06.12.2012 – 2 Ss-OWi 912/12; OLG Frankfurt v. 08.10.2012 – 2 Ss-OWi 751/12).

Diese Rechtsauffassung teilt die erkennende Kammer nicht.

Es ist regelmäßig davon auszugehen, dass der eine Rechtsmittelschrift unterzeichnende Rechtsanwalt auch die Verantwortung für den Inhalt der Schriftsätze übernimmt und nicht nur als Vertreter im Innenverhältnis tätig wird (vgl. BAG v. 11.08.1987 - 7 AZB 14/87 - zu II 1 letzter Abs. der Gründe; BGH v. 27.05.1993 - III ZB 9/93 - zu II 2 der Gründe). Hieran ändert der maschinenschriftliche Zusatz „pro abs. Rechtsanwalt M.“ nichts. Man mag aus diesem Hinweis zunächst herauslesen, dass eigentlicher Urheber der Berufungsbegründung Rechtsanwalt M. ist. Es wird zudem klargestellt, dass eine andere Person im Rahmen der Unterschrift tätig wird, als der eigentliche Sachbearbeiter. Auch wenn dieser Hinweis letztlich überflüssig ist, wird damit für Dritte, insbesondere den Mandanten klargemacht, dass sich sein „Sachbearbeiter“ nicht geändert hat, sondern eben nur ein anderer Rechtsanwalt wegen der Abwesenheit des eigentlichen Sachbearbeiters im Rahmen des Mandatsverhältnisses tätig geworden ist. Dass der Unterzeichner nicht die volle Verantwortung übernimmt, wird damit nicht zum Ausdruck gebracht. Nach Auffassung der Kammer ist das Gegenteil der Fall.

Auch bei einer Unterzeichnung „pro abs.“ übernimmt der nicht sachbearbeitende Anwalt die Verantwortung für den Schriftsatz und stellt nur das Vertretungsverhältnis heraus (vgl. nur BAG v. 16.10.2013 – 10 AZR 9/13, Rn. 42, juris). Eine andere Auslegung widerspräche den Abläufen in einer Anwaltskanzlei. Dabei

kommt es nicht darauf an, in welcher Rechtsform die handelnden Rechtsanwälte verbunden sind. Auch im Rahmen einer Bürogemeinschaft, bei der man typischerweise nicht vom Gewinn des anderen Gemeinschafters profitiert, sondern nur die Kosten teilt, wäre es lebensfremd, wollte man aus dem Zusatz „pro abs.“ eine innere Distanz herleiten. Im Gegenteil spricht gerade die Offenlegung der Vertretung des Abwesenden dafür, dass der Unterzeichner in jedem Falle die Verantwortung übernehmen möchte. Dies jedenfalls dann, wenn – wie hier – ein Rechtsanwalt unter Angabe seiner Berufsbezeichnung unterzeichnet. Gerade der Hinweis auf die Stellung als „Rechtsanwalt“ zeigt, dass mit der Unterschrift eine Verantwortlichkeit gerade auch für den Inhalt des Schriftsatzes übernommen werden sollte (vgl. auch BAG v. 16.10.2013 – 10 AZR 9/13, Rz. 42, juris; BGH v. 26.07.2012 – III ZB 70/11, juris; OLG Düsseldorf v. 23.06.2009 – 4 U 143/08, Rz. 1, juris; Schwab/Weth/Schwab, § 64 Rz. 116; Zöller/Heßler, § 519 ZPO Rz. 24; Conrad, Die Unterzeichnung zivilprozessual bestimmender Schriftsätze für Andere, MDR 2014, 877). Denn für einen Rechtsanwalt versteht es sich von selbst, dass er mit seiner Unterschrift Verantwortung übernehmen möchte. Durch das „pro“, lateinisch „für“ wird diese Übernahme noch einmal verstärkt, weil „anstelle“ gehandelt wird. Daraus kann nur die volle Verantwortung hergeleitet werden, weil ansonsten auch der Hinweis auf die Stellung als Rechtsanwalt überflüssig wäre.

2. Die die Berufungsbegründung unterzeichnende Frau Rechtsanwältin N.-K. war auch zur Unterzeichnung bevollmächtigt. Ihre Postulationsfähigkeit ist nicht zweifelhaft (vgl. dazu BAG v. 17.09.2013 – 9 AZR 75/12, juris). Die Beklagte hat aber die fehlende Bevollmächtigung von Frau Rechtsanwältin N.-K. durch Herrn Rechtsanwalt M. gerügt. Die ordnungsgemäße Bevollmächtigung von Herrn Rechtsanwalt M. durch den Kläger hat die Beklagte hingegen nicht in Zweifel gezogen.

a) Zuzugeben ist der Beklagten, dass der Rechtsanwalt, der die Berufungsbegründung unterzeichnet, dazu bevollmächtigt sein muss (vgl. nur Gemeinsamer Senat der obersten Gerichtshöfe des Bundes, Beschluss v 17.04.1984 – GmS-OGB 2/83, juris). Die Rüge der Vollmacht betrifft alle von diesem Rechtsanwalt vorgenommenen Prozesshandlungen (BGH v. 27.05.1986 – IX ZR 152/85, Rz. 14, juris). Allerdings kann die etwaige Vollmacht auch noch nachträglich nachgewiesen werden (Zöller/Heßler, § 519 Rz. 24). Die Vollmacht ist formlos möglich, nur der Nachweis muss schriftlich erfolgen (Musielak/Voit, § 80 Rz.9).

Hier hatte der Kläger Rechtsanwalt M. Prozessvollmacht erteilt. Das ist zwischen den Parteien nicht streitig, zitiert die Beklagte doch aus der Mustervollmacht, die auf der Homepage zu finden ist. Auch ist zwischen den Parteien nicht streitig,

dass der Kläger Rechtsanwalt M. mit der Durchführung des Berufungsverfahrens beauftragte.

Zuzugeben ist der Beklagten, dass diese Vollmacht zunächst nur Rechtsanwalt M. erteilt worden ist und deshalb nur diesen bevollmächtigt. Dies ergibt sich aus der von der Beklagten übermittelten Muster-Prozessvollmacht, deren Vereinbarung hier nicht im Streit steht. Mit dieser Vollmacht ist ausweislich ihres Wortlautes nicht zugleich auch Frau Rechtsanwältin N.-K. bevollmächtigt worden. Sie ergibt sich auch nicht aus einer erweiterten Auslegung der Vollmacht, weil zwischen den Rechtsanwälten keine Sozietät, sondern nur eine Bürogemeinschaft besteht (vgl. zu einer entsprechenden Auslegung auch Zöller/Vollkommer, § 80 Rz. 6).

b) Indes hatte Herr Rechtsanwalt M. Frau Rechtsanwältin N.-K. im Rahmen seiner Beauftragung zur Einlegung und Begründung der Berufung vor Urlaubsantritt wirksam bevollmächtigt.

aa) Die Erteilung der Prozessvollmacht, auch der Untervollmacht, ist formlos möglich. Hier hat der Verfahrensbevollmächtigte in der mündlichen Verhandlung erklärt, er habe Frau Rechtsanwältin N.-K. vor seinem Urlaubsantritt darüber unterrichtet, dass er die Berufungsbegründung diktiert habe. Er hat sie beauftragt, die Berufungsbegründung zu prüfen und nach Prüfung zu unterzeichnen. Diese Darstellung in der mündlichen Verhandlung hat die Beklagte nicht mehr bestritten. Zudem findet sich diese Erklärung auch im unterzeichneten Schriftsatz vom 12.07.2016, so dass letztlich auch der Nachweis geführt ist.

bb) Der Nachweis der bestrittenen Vollmacht kann gemäß § 80 S. 1 ZPO nur durch Vorlage einer Vollmachtsurkunde geführt werden. Zum Nachweis der Bevollmächtigung ist das Original der Vollmachtsurkunde vorzulegen (OLG Stuttgart v. 18.04.2013 – 2 U 156/12 –, Rz. 31, juris; MünchKomm-ZPO/Toussaint, § 80, Rz. 11; Musielak/Weth, § 80, Rz. 14; BeckOK-ZPO/ Piekenbrock, § 80, Rz. 13). Das Nachweiserfordernis bezieht sich nicht allein auf die Prozessvollmacht des im Prozess handelnden Vertreters. Wurde die Prozessvollmacht nicht unmittelbar von der Partei bzw. deren gesetzlichem Vertreter erteilt, muss vielmehr die Vollmachtenkette lückenlos nachgewiesen werden (BGH NJW-RR 2002, 933; Toussaint a.a.O. § 80, rz. 12; Zöller/Vollkommer § 80, Rz. 7; BeckOK-ZPO/Piekenbrock § 80, RZ. 12). Der Unterbevollmächtigte hat den Vollmachtsnachweis also in der Weise zu führen, dass seine Vertretungsmacht bis auf die Partei zurückgeführt werden kann; er muss nicht nur die Untervollmacht nachweisen, sondern auch die Vertretungsmacht der Person, von der er die Untervollmacht ableitet (BGH v. 23.02.2006 – III ZB 50/05, juris; BGH v. 27.03.2002 – III ZB 43/00,

Rz. 8, juris; Musielak/Weth, § 80, Rz. 13; Stein/Jonas/Bork § 88 Rz. 23; Thomas/Putzo, § 88 Rz. 2). Der Unterbevollmächtigte hat den Vollmachtsnachweis also in der Weise zu führen, dass seine Vertretungsmacht bis auf die Partei zurückgeführt werden kann.

cc) Hier besteht die Besonderheit, dass die Bevollmächtigung von Herrn Rechtsanwalt M. weder gerügt, noch sonst in Zweifel gezogen worden ist und damit unstreitig besteht. Insofern obliegt Herrn Rechtsanwalt M. der Nachweis der durch ihn an Frau Rechtsanwältin N.-K. erteilten Untervollmacht in der Form des § 80 ZPO.

Dabei ist aus Sicht der Kammer folgendes zu beachten: Erklärt der unstreitige Hauptbevollmächtigte in der mündlichen Verhandlung zu Protokoll, dass er die Untervollmacht erteilt hat, ist der Nachweis der Vollmacht geführt, so dass es nicht der Fristsetzung nach § 80 Satz 2 ZPO bedarf (Musiellak/Voit, § 80 Rz. 15; Stein/Jonas/Bork, § 80 Rz. 24; Wiezorek/Smid/Hartmann, § 80 Rz. 15).

Darauf kommt es aber nicht an, da sich die schriftlich erteilte Untervollmacht jedenfalls aus dem Schriftsatz vom 12.07.2016 ergibt. Dort findet sich folgender Hinweis:

„Frau RA'in N.-K. war auch von dem Unterzeichneten bevollmächtigt, die Berufungsbegründung zu unterzeichnen.“

Und weiter:

„Die Erteilung der Untervollmacht durch den Unterzeichneten an Frau Rechtsanwältin N.-K. zur Unterzeichnung der Berufungsbegründung wurde ihr von dem Unterzeichneten vor dessen Urlaubsantritt am 04.05.2016 erteilt. Dies wird anwaltlich versichert.“

Mit Unterzeichnung dieser Erklärungen hat der Verfahrensbevollmächtigte zugleich den schriftlichen Nachweis der Untervollmacht nach § 80 ZPO geführt. Denn eine ordnungsgemäße Vollmacht muss erkennen lassen, wer bevollmächtigt hat, wer bevollmächtigt ist und wozu bevollmächtigt wurde (vgl. dazu nur BFH v. 29.07.1997 – IX R 20/96, juris). Es gilt insoweit zwar nicht § 126 BGB, da die Vollmachterteilung formlos möglich ist; die Bevollmächtigung muss aber jedenfalls im Rahmen der Beweiskraft des § 416 ZPO dokumentiert sein. Dies kann sich ohne weiteres auch unmittelbar aus einem vom Hauptbevollmächtigten unterschriebenen Schriftsatz ergeben, mit dem er die Vollmachtserteilung darlegt

(vgl. nur BGH v. 14.06.1984 – IX ZB 28/84, juris; Zöller/Vollkommer, § 80 Rz.8; Musielak/Voit, § 80 Rz.15).

II. Die Berufung ist auch begründet. Der Kläger hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Zahlung von 7.527,15 € brutto für Juni 2015, auf die er sich die an ihn gezahlten Beträge in Höhe von 1.785,05 € netto sowie 26,59 € vermögenswirksame Leistungen anrechnen lassen muss sowie für den Monat Juli 2015 Anspruch auf weitere 6.372,92 € brutto abzüglich erhaltenen 1.241,35 € netto sowie 26,59 € vermögenswirksame Leistungen. Denn der von der Beklagten vorgenommene Abzug bei der Abrechnung der Gehälter für Juni und Juli 2015 war un gerechtfertigt. Die Verpflichtung zur Rückzahlung der monatlichen Zuzahlungsraten für die Dauer der Restlaufzeit des Leasingvertrages nach der Eigenkündigung des Arbeitsvertrages stellt einen unzulässigen Eingriff in die Rechtsposition des Arbeitnehmers dar. Die Verpflichtung zur kapitalisierten Einmalzahlung des gesamten Rückzahlungsbetrages kann auch von den Betriebspartnern nicht wirksam im Rahmen einer Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt werden, weil es sich um einen unzulässigen Eingriff in die durch Art 12 GG geschützte Berufsfreiheit handelt.

Im Einzelnen:

1. Der Kläger hat die Klage in der Berufungsinstanz zulässiger Weise nach Hinweis der Kammer auf einen Bruttobetrag umgestellt.

a) Es kann offen bleiben, ob es sich bei der Umstellung von einem Netto- auf einen Bruttobetrag um eine Klageänderung handelt. Denn jedenfalls wäre auch eine Klageänderung zulässig.

aa) Richtiger Weise war der Antrag auf einen Bruttobetrag umzustellen.

Ursprünglich forderte der Kläger erstinstanzlich zuletzt einen Betrag in Höhe von 6.622,07 € netto.

Dabei ist Folgendes zu beachten: Grundsätzlich schuldet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Bruttobeträge (BAG v. 27.07.2010 – 3 AZR 615/08, juris; BAG v. 21.07.2009 - 1 AZR 167/08, EzA BGB 2002 § 611 Nettolohn, Lohnsteuer Nr. 4). Der Arbeitgeber ist zwar gegenüber den Finanzbehörden im Rahmen der ihm obliegenden Haftung Gesamtschuldner mit dem Arbeitnehmer (§ 42d Abs. 1 Nr. 1, Abs. 3 Satz 1 EStG). Im Innenverhältnis ist aber in der Regel allein der Arbeitnehmer Schuldner der Steuerforderung (BAG v. 27.07.2010 – 3 AZR 615/08, juris; BAG v. 29.09.2004 - 1 AZR 634/03 - zu II 1 b aa der Gründe, EzA EStG § 42d

Nr. 2). Der Arbeitnehmer muss daher grundsätzlich auch steuerlich berechnete Abzüge hinnehmen (BAG v. 27.07.2010 – 3 AZR 615/08, juris; BAG v. 24.06.2003 - 9 AZR 302/02, BAGE 106, 345).

Im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gilt dann etwas anderes, wenn sich das aus den für das Arbeitsverhältnis geltenden Regelungen ergibt (vgl. BAG v. 27.07.2010 – 3 AZR 615/08, juris; BAG v. 21.07.2009 - 1 AZR 167/08, EzA BGB 2002 § 611 Nettolohn, Lohnsteuer Nr.4), denn das Steuerrecht sagt nichts darüber aus, welche Partei des Arbeitsverhältnisses zivilrechtlich verpflichtet ist, die Steuer wirtschaftlich zu tragen (vgl. BAG v. 01.02.2006 - 5 AZR 628/04 - Rn. 17, AP EStG § 40a Nr. 4). Ob ein Nettoentgelt zu zahlen ist, muss durch Auslegung der maßgeblichen Regelungen ermittelt werden (BAG v. 21.11.1985 - 2 AZR 6/85). Nettolohnvereinbarungen sind nicht die Regel, sondern die Ausnahme (BAG v. 19.02.2008 - 3 AZR 61/06 - Rn. 25, AP BetrAVG § 1 Nr. 52). Sie müssen einen entsprechenden Willen klar erkennen lassen (BAG v. 29.09.2004 - 1 AZR 634/03 - zu II 1 b aa der Gründe, EzA EStG § 42d Nr. 2).

Unter Berücksichtigung dieser Rechtsprechung gilt für die Rückgängigmachung eines ungerechtfertigten Lohnabzugs als „actus contrarius“ zur Lohnzahlung nichts anderes. Dies ergibt sich bereits aus der Behandlung der vermeintlichen Rückzahlung in der Lohnabrechnung durch die Beklagte.

Denn der jeweils „abgezogene“ Betrag ist in beiden Lohnabrechnungen unstreitig unter der Rubrik „Basisbezüge“ als negativer „Sachbezug“ behandelt worden und damit als ein Abzugsposten bei der Berechnung des Gesamtbruttoentgeltes. Damit hat die Beklagte diesen Betrag als Bruttobetrag behandelt, so dass der Kläger nicht für beide Monate einen Nettobetrag geltend machen kann. Zwar ist der jeweilige Betrag (3.311,04 € und 3.311,03 €) jeweils auch als Sachbezug unter der Rubrik „Be- und Abzüge“ behandelt worden. Dadurch wird der Betrag aber nicht zu einem „Nettobetrag“, sondern nur zu einem Rechnungsposten im Rahmen der Abrechnung des Bruttobetrages.

bb) Es kann offen bleiben, ob die Umstellung von „netto“ auf „brutto“ eine Klageänderung ist. Jedenfalls wäre auch eine Klageänderung zulässig.

Gem. § 533 ZPO ist eine Klageänderung in der Berufungsinstanz nur zulässig, wenn der Gegner einwilligt oder das Gericht diese für sachdienlich hält und die Klageänderung auf Tatsachen gestützt werden kann, die das Berufungsgericht seiner Verhandlung und Entscheidung über die Berufung ohnehin nach § 529 ZPO zugrunde zu legen hat. Hier liegt zunächst eine Einwilligung der Beklagten vor. Denn sie hat sich gem. § 267 ZPO in der mündlichen Verhandlung auf die

abgeänderte Klage in Form der Bruttolohnklage eingelassen, ohne der Änderung zu widersprechen. Dabei entspricht es allgemeiner Auffassung, dass § 267 BGB auch in der Berufungsinstanz anwendbar ist (BGH v. 6.4.2004 – II ZR 394/02, MDR 2005, 588; Zöller/Heßler, § 533 Rz.9).

Als zweite Voraussetzung darf eine Klageerweiterung nur auf Tatsachen gestützt werden, die das Berufungsgericht seiner Verhandlung und Entscheidung über die Berufung ohnehin nach § 529 ZPO zugrunde zu legen hat. Sie ist nur ausnahmsweise zu verneinen, insbesondere, wenn völlig neuer Streitstoff erforderlich werden würde. So liegt der Fall hier offensichtlich nicht. Der Streitstoff bleibt identisch.

b) Soweit es sich bei der Umstellung der Klage auf einen Bruttobetrag trotz der abstrakten Erhöhung der Zahlenwerte im Ergebnis um eine teilweise Klagerücknahme handelt, liegt darin auch keine Klageänderung, § 264 Nr. 2 ZPO. Auch liegt die erforderliche Zustimmung nach § 269 Abs. 2 ZPO vor. Sie kann auch im Rahmen der teilweisen Klagerücknahme konkludent erklärt werden und liegt in der rügelosen Einlassung zum reduzierten Antrag (vgl. nur Zöller/Greger, § 264 Rz. 4a).

Unter Berücksichtigung der unstreitigen Abzüge, insbesondere der unstreitig an die Sozialversicherungsträger abgeführten Beiträge hat der Kläger seine Klage trotz der Umstellung auf den abstrakt höheren Bruttobetrag im Ergebnis reduziert. Unter Berücksichtigung der unstreitigen Abzüge gemäß der Lohnabrechnung „Juni 2015“ errechnet sich für Juni letztlich eine Nettodifferenz in Höhe von 2.613,98 € und für Juli 2015 3.027,03 €, so dass sich Forderung bezogen auf das Nettointeresse im Ergebnis um 20% reduziert hat.

2. Der Kläger hat gegen die Beklagte für den Monat Juni 2015 einen Anspruch auf Zahlung von insgesamt 7.527,15 € brutto, auf die er sich die an ihn gezahlten Beträge in Höhe von 1.785,05 sowie 26,59 € vermögenswirksamer Leistungen anrechnen lassen muss.

a) Die Beklagte ist nicht berechtigt, für den Monat Juni 2015 einen Anteil in Höhe von 3.311,04 € brutto für Leasinggebühren in Abzug zu bringen. Denn die Beklagte hat keinen Anspruch auf Rückzahlung von Leasingraten für 19 Monate zu jeweils 348,53 €, insgesamt 6.622,07 €, den sie teilweise durch Lohnabzug im Monat Juni 2015 realisiert hat.

aa) Die Beklagte kann sich im Hinblick auf den geltend gemachten Rückzahlungsanspruch in Höhe von insgesamt 6.622,07 € nicht auf die Gesamtbetriebsvereinbarung vom 07.05.2001 stützen. Dabei kann offen bleiben, ob die Gesamtbetriebsvereinbarung vom 07.05.2001 überhaupt das Arbeitsverhältnis der Parteien erfasst. Denn unabhängig von der Frage der Anwendungsbereich der Betriebsvereinbarung ist Ziffer 4.4 der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 07.05.2001 unwirksam.

(1) Die Betriebsvereinbarung ist ein eigenständiges Instrument der Betriebsverfassung. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts können die Betriebsparteien durch Betriebsvereinbarungen Regelungen über den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen treffen. Dem Betriebsverfassungsgesetz liegt seiner Konzeption nach eine grundsätzlich umfassende Kompetenz der Betriebsparteien zur Regelung von materiellen und formellen Arbeitsbedingungen zugrunde (BAG v. 05.03.2013 – 1 AZR 417/12, Rn. 23, juris; grundlegend BAG GS 07.11.1989 - GS 3/85 - zu C I 2 der Gründe, BAGE 63, 211). Dies folgt insbesondere aus § 77 Abs. 3 Satz 1 und Satz 2 BetrVG. Zwar dient diese Regelung in erster Linie der Sicherung der ausgeübten und aktualisierten Tarifautonomie. Zugleich zeigt sie aber, dass der Gesetzgeber dort, wo die Tarifvertragsparteien ihre Befugnis zur Regelung von Arbeitsbedingungen nicht wahrnehmen oder den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen zulassen, von einer Regelungskompetenz der Betriebsparteien ausgeht (BAG v. 05.03.2013 – 1 AZR 417/12, Rn. 23, juris).

(2) Betriebsvereinbarungen sind nach der zutreffenden und ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes, der die erkennende Kammer folgt, wegen ihres normativen Charakters wie Gesetze auszulegen. Auszugehen ist zunächst vom Wortlaut und dem dadurch vermittelten Wortsinn. Über den reinen Wortlaut hinaus ist der wirkliche Wille der Betriebsparteien zu berücksichtigen, soweit er in den Vorschriften seinen Niederschlag gefunden hat. Dabei sind insbesondere der Gesamtzusammenhang sowie der Sinn und Zweck der Regelung zu beachten. Bleiben hiernach noch Zweifel, so können ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte oder auch eine tatsächliche Übung herangezogen werden. Im Zweifel gebührt der Auslegung der Vorzug, die zu einer gesetzeskonformen, sachgerechten und praktisch handhabbaren Regelung führt (BAG v. 24.04.2013 – 7 AZR 523/11, DB 2013, 2094; BAG v. 14.03.2012 – 7 AZR 147/11, NZA 2012, 1138; BAG v. 19.02.2008 – 1 AZR 114/07, NZA 2008, 1313; BAG v. 30.03.2008 – 8 AZR 1022/06 – NZA 2008, 1297; BAG v. 19.2.2008 – 1 AZR 114/07, NZA 2008, 1313; BAG v. 29.09.2004 - 1 AZR 634/03, EzA § 42d EStG Nr. 2; BAG v. 21.01.2003 – 1 ABR 5/02 – AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 117; BAG v. 22.07.2003 – 1 AZR 496/02 -

, zu II 1 der Gründe: Fitting, § 122a Rz.175; Richardi, § 112 Rz.139; Däubler, § 112 a Rz.25).

Auszugehen ist also zunächst vom Wortlaut und dem dadurch vermittelten Wort-sinn. Raum für die Feststellung eines vom Wortlaut abweichenden Parteiwillens besteht daneben nach der ständigen Rechtsprechung des BAG nicht. Zwar darf nicht an dem buchstäblichen Sinne des Wortlauts gehaftet werden, sondern es ist der wirkliche Wille zu erforschen (so schon BAG v. 19.06.1963 - 4 AZR 125/62, AP Nr. 116 zu § 1 TVG Auslegung; BAG v. 23.05.1984 – 5 AZR 459/82, juris). Daneben ist der von den Betriebsparteien verfolgte Zweck in erster Linie zu berücksichtigen. Der wirkliche Wille und verfolgte Zweck müssen aber im Wortlaut oder sonst irgendwie in der Betriebsvereinbarung zumindest andeutungsweise ihren Niederschlag gefunden haben (BAG v. 22.01.1960 - 1 AZR 449/57 - AP Nr. 96 zu § 1 TVG Auslegung; BAG v. 23.05.1984 – 5 AZR 459/82, juris). Selbst wenn die Parteien eine falsche Bezeichnung (*falsa demonstratio*) wählen, sie aber übereinstimmend etwas anderes meinen, gilt nicht entsprechend den Grundsätzen bei der Vertragsauslegung das gemeinsam Gewollte (BAG v. 23.05.1984 – 5 AZR 459/82, juris).

(3) Allerdings unterliegt die aus § 88 BetrVG folgende Regelungsbefugnis der Betriebsparteien Binnenschranken. Nach § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB findet zwar bei Betriebsvereinbarungen keine Inhaltskontrolle am Maßstab der §§ 305 ff. BGB statt. Doch sind die Betriebsparteien beim Abschluss ihrer Vereinbarungen gemäß § 75 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 1 BetrVG an die Grundsätze von Recht und Billigkeit gebunden und damit auch zur Wahrung der grundrechtlich geschützten Freiheitsrechte verpflichtet. Dazu gehört die durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützte Berufsfreiheit der Arbeitnehmer. Die von den Betriebsparteien zu wahrenen Grundsätze des Rechts erstrecken sich auch auf die geltende Rechtsordnung, die das Arbeitsverhältnis gestaltet und auf dieses einwirkt (BAG v. 05.07.2011 – 1 AZR 94/10 –, Rn. 31, juris; ErfK/Kania 11. Aufl. § 75 BetrVG Rn. 5; Fitting § 75 Rn. 25). Dabei ist auch zu beachten, dass das Arbeitsrecht als das Recht der abhängigen Arbeit grundsätzlich dem Arbeitgeber die Verantwortung für das Betriebs- und Wirtschaftsrisiko zuweist (BAG v. 09.09.2003 – 9 AZR 574/02, NZA 2004, 484).

Die Berufsfreiheit des Arbeitnehmers nach Art. 12 Abs. 1 GG schützt mit der Freiheit der Arbeitsplatzwahl auch den Entschluss des einzelnen Arbeitnehmers, an welcher Stelle er dem gewählten Beruf nachgehen möchte. Dies umfasst seine Entscheidung, eine konkrete Beschäftigungsmöglichkeit in einem gewählten Beruf beizubehalten oder aufzugeben (BVerfG v. 24.04.1991 - 1 BvR 1341/90 - zu C III 1 der Gründe, BVerfGE 84, 133; BAG v. 05.07.2011 – 1 AZR 94/10 –,

Rn. 31, juris). In dieses Freiheitsrecht dürfen die Betriebsparteien nicht in unverhältnismäßiger Weise eingreifen. Daher muss eine die Arbeitsplatzwahlfreiheit beschränkende Regelung geeignet, erforderlich und unter Berücksichtigung der gewährleisteten Freiheitsrechte angemessen sein, um den erstrebten Zweck zu erreichen. Geeignet ist die Regelung, wenn mit ihrer Hilfe der erstrebte Erfolg gefördert werden kann. Erforderlich ist sie, wenn kein anderes, gleich wirksames, aber die Berufsfreiheit weniger einschränkendes Mittel zur Verfügung steht. Angemessen ist sie, wenn sie verhältnismäßig im engeren Sinn erscheint. Es bedarf hier einer Gesamtabwägung zwischen der Intensität des Eingriffs und dem Gewicht der ihn rechtfertigenden Gründe; die Grenze der Zumutbarkeit darf nicht überschritten werden (BAG v. 05.07.2011 – 1 AZR 94/10 –, Rn. 31, juris; BAG v. 12.04.2011 – 1 AZR 412/09, NZA 2011, 989; BAG v. 11.11.2008 – 1 AZR 475/07, NZA 2009, 210; BAG v. 26.08.2008 – 1 ABR 16/07, juris; BAG v. 12.12.2006 - 1 AZR 96/06 - Rn. 24, BAGE 120, 308). Dabei ist auch zu beachten, dass die Betriebspartner eine gewisse Einschätzungsprärogative haben. Die Einschätzungsprärogative der Betriebspartner ermöglicht ihnen einerseits Beurteilungsandererseits auch Gestaltungsspielräume. Der Beurteilungsspielraum betrifft die Frage, welche Nachteile den Arbeitnehmern durch bestimmte betriebliche Regelungen entstehen, der Gestaltungsspielraum betrifft die Frage, inwieweit die Betriebspartner die erkannten Nachteile behandeln möchten. Da sich zum Beispiel wirtschaftliche Nachteile nur schwer prognostizieren lassen, besteht insoweit ein sehr weitreichender Beurteilungsspielraum. Dieser gestattet Pauschalierungen und Typisierungen. Zwar ist insoweit bei Typisierungen, da es sich um tatsächliche Beurteilung und nicht um normative Gestaltung durch die Betriebsparteien handelt, der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht anwendbar. Dies gilt aber nicht für den grundsätzlich bestehenden Gestaltungsspielraum. Auch wenn insoweit ein weitreichendes Ermessen besteht, ob und in welchem Umfang Nachteile ausgeglichen werden sollen und wie ein Sachverhalt konkret geregelt werden soll, sind die grundrechtlichen Wertenscheidungen zu beachten (vgl. nur: BAG v. 11.11.2008 – 1 AZR 475/07, NZA 2009, 210).

(4) Auf dieser Grundlage stellt die Verpflichtung zur Rückzahlung der monatlichen Zuzahlungsraten für die Dauer der Restlaufzeit des Leasingvertrages nach der Eigenkündigung des Arbeitsvertrages einen unzulässigen Eingriff in die durch Art 12 GG geschützte Rechtsposition des Arbeitnehmers dar.

Nach Ziffer 4.1 der Gesamtbetriebsvereinbarung kann der Arbeitnehmer anstelle des Referenzmodells ein anders Fahrzeug oder eine andere Ausstattung wählen. An Hand bestimmter Merkmale wird aufgrund der Wertigkeit des ausgewählten Fahrzeugs eine Zuzahlungsrate berechnet. Die Zuzahlungsrate wird dabei gem. Ziffer 4.3 der Gesamtbetriebsvereinbarung während der gesamten Laufzeit des

Leasingvertrages monatlich vom Nettogehalt des Arbeitnehmers einbehalten. Nach Ziffer 4.4 ist die Kostenübernahme vom Mitarbeiter schriftlich vor der Bestellung zu bestätigen.

Insoweit ist zunächst zu konstatieren, dass die Beklagte das in Ziffer 4 geregelte Zuzahlungsverfahren eingehalten hat. Der Kläger hat ein höherwertiges Fahrzeug infolge einer höherwertigen Ausstattung (z.B.: „M-Sportpaket“) gewählt. Er ist – vor der Bestellung – durch Unterzeichnung der „Anforderung für Firmenfahrzeuge“ auf die Pflicht zur Übernahme der Zuzahlung hingewiesen worden.

Die Gesamtbetriebsvereinbarung regelt darüber hinaus in ihrer Ziffer 4.4 Satz 2 die Folgen der vorzeitigen Rückgabe des Fahrzeugs. Dazu heißt es:

„Bei einer vorzeitigen Rückgabe des Fahrzeuges aufgrund einer Beendigung, die nicht betriebsbedingt ist, hat der Mitarbeiter für die Restlaufzeit des Leasingvertrages die Kosten zu erstatten, die darauf beruhen, dass er statt des Referenzmodells ein höherwertiges Fahrzeug gewählt hat. Der Erstattungsbetrag wird spätestens mit der letzten Gehaltsabrechnung einbehalten.“

Auch wenn diese Regelung keine konkrete Berechnungsformel enthält, ist ihr Inhalt aus Sicht der Kammer eindeutig. Der Mitarbeiter soll die Kosten erstatten, die auf die Restlaufzeit des Leasingvertrages entfallen. Denn nichts anderes sind die Kosten, die darauf beruhen, dass er statt des Referenzmodells ein höherwertiges Fahrzeug gewählt hat. Zudem wird geregelt, dass ein Einbehalt spätestens mit der letzten Gehaltsabrechnung erfolgt. Dies zeigt, dass die vollständige Kapitalisierung der bis zum Ende der Restlaufzeit des Leasingvertrages noch anfallenden Zuzahlungsraten in der Gesamtbetriebsvereinbarung zugrunde gelegt worden ist. Der Kläger hat also das Fahrzeug an die Beklagte zurückzugeben und die für die restliche Laufzeit des Leasingvertrags von der Beklagten erst künftig an den Leasinggeber zu entrichtenden Differenzraten in einem Einmalbetrag zu entrichten, den die Beklagte spätestens mit der letzten Gehaltsabrechnung einbehält. Damit weist die Beklagte die sich aus dem Ende des Arbeitsverhältnisses ergebenden nachteiligen Folgen der fehlenden Kongruenz zum Leasingvertrag teilweise dem Kläger zu. Er hat das Fahrzeug zurückgegeben. Trotz Verlustes der Nutzungsmöglichkeit hat er die mit der bisherigen Nutzung des Fahrzeugs verbundenen Differenzraten bis zum Ablauf des Leasingvertrags weiterhin zu zahlen. Dies aber nicht durch monatliche weitere Zahlungen. Vielmehr erfolgt die Rückzahlung "spätestens" zum Ausscheiden als „Einmalzahlung“, so dass sich die Beklagte zusätzliches Kapital verschafft, über das sie frei verfügen kann. Im Ergebnis kreditiert der Arbeitnehmer damit den Arbeitgeber.

Mit diesem Inhalt verstößt die Gesamtbetriebsvereinbarung gegen Art. 12 GG. Die Kapitalisierung der Zuzahlungsraten in einem Einmalbetrag zahlbar mit der Beendigung des Arbeitsvertrages ohne Nutzungsmöglichkeit ist ein unangemessenes Mittel, die selbstbestimmte Arbeitsplatzaufgabe zu verzögern bzw. zu verhindern. Mit der Kapitalisierung aller noch offenen Raten ohne Nutzungsmöglichkeit bei gleichzeitiger Verfügungsmöglichkeit des Arbeitgebers über das Fahrzeug sind erhebliche finanzielle Belastungen des Arbeitnehmers verbunden, die unter Berücksichtigung der berechtigten Interessen des Arbeitnehmers nicht zu rechtfertigen sind. Die damit verbundene Beschränkung der Arbeitsplatzwahlfreiheit berücksichtigt nur einseitig die Interessen der Beklagten am Verbleib des Klägers im Betrieb und der weiteren Nutzung des Dienstwagens durch ihn, um einen Wechsel des Arbeitsplatzes im Hinblick auf das „Damoklesschwert“ der Leasingraten möglichst unattraktiv zu machen. Die Kammer verkennt dabei auch nicht die berechtigten Interessen des Arbeitgebers an der Zuzahlung. Schließlich hat der Arbeitnehmer sich das Fahrzeug freiwillig in Kenntnis der Rückzahlungsmodalitäten ausgesucht. Insofern ist es natürlich gerechtfertigt, den Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsvertrages an der Zuzahlung zu beteiligen. Dies ist während der Dauer der Nutzung des Fahrzeugs durch den Arbeitnehmer aus Sicht der Kammer selbstverständlich. Die Grenzen der Zumutbarkeit sind aber durch den ungerechtfertigten Eingriff in Art. 12 GG durch die Rückzahlungsklausel für den Fall der vorzeitigen Rückgabe des Leasingfahrzeuges überschritten. Dies folgt aus der Kombination der kapitalisierten Rückzahlung zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsvertrags ohne weitere Nutzungsmöglichkeit. Dem steht nicht entgegen, dass die Beklagte das teurere Dienstfahrzeug auf Wunsch des Klägers beschafft hat und er das Risiko einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der Leasingzeit "freiwillig" eingegangen ist, wie die Beklagte meint. Denn entscheidend für den unzulässigen Eingriff in die geschützte Berufsfreiheit ist, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer trotz fehlender Nutzungsmöglichkeit eines Betriebsmittels, das vom Arbeitgeber regelmäßig anderweitig eingesetzt werden kann, eine erhebliche Kostenlast durch eine Einmalzahlung auferlegt, wodurch letztlich ein Teil des Betriebsrisikos in unzulässiger Weise zu Lasten des Arbeitnehmers realisiert wird und der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber durch die gewählte Rückzahlungsform sogar noch ein unverzinsliches Darlehen für die Dauer der Restlaufzeit des Leasingvertrages einräumt. Das Arbeitsrecht aber weist grundsätzlich dem Arbeitgeber die Verantwortung für das Betriebs- und Wirtschaftsrisiko zu. Er richtet den Arbeitsplatz ein, organisiert die Arbeit und hat dem Arbeitnehmer die Mittel zur Verfügung zu stellen, die der Arbeitnehmer benötigt, um die von ihm geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Dies gilt auch für ein Dienstfahrzeug (so schon BAG v. 09.09.2003 – 9 AZR

574/02, NZA 2004, 484). Richtig ist zwar, dass bei einer Eigenkündigung der Arbeitgeber letztlich das Risiko trägt, dass er keine Verwendung mehr für das Dienstfahrzeug hat. Gerade im Falle der Eigenkündigung des Arbeitnehmers ist es aber so, dass der Arbeitgeber ein Interesse daran haben wird, die Stelle möglichst bald wieder zu besetzen. Auch ist der Einwand der Beklagten berechtigt, dass der Kläger sich das Fahrzeug ausgesucht hat und die Beschaffung des höherwertigen Fahrzeugs zunächst nicht in ihrem Interesse lag. Gleichwohl ist auch in diesem Fall die Zuweisung des Risikos einseitig auf den Arbeitnehmer nicht gerechtfertigt. Richtig ist nämlich auch, dass die Privatnutzung eines Dienstfahrzeugs ein typisches Mittel zur Gehaltsfindung ist. Sie ist ein attraktives Angebot an Arbeitnehmer, ein Arbeitsverhältnis einzugehen oder aufrechtzuerhalten (vgl. BAG v. 09.09.2003 – 9 AZR 574/02, NZA 2004, 484). Ebenso wenig darf außer Acht gelassen werden, dass der Arbeitgeber die höherwertige Ausstattung oder die Beschaffung eines höherwertigen Fahrzeugs sogar durch eine Betriebsvereinbarung ermöglicht. Er schafft einen rechtlichen Rahmen für „Sonderwünsche“. Dies natürlich, um seine Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Es oblag dabei der freien Entscheidung des Arbeitgebers, ob er auf entsprechende Wünsche eingeht. Hierzu hat er sich dann durch eine Betriebsvereinbarung verpflichtet. Im Rahmen dieser rechtlichen Bindung müssen aber die Grenzen durch Art. 12 GG im Rahmen der Verhältnismäßigkeit beachtet werden. Dies ist hier nicht mehr der Fall, weil mit der Beendigung die Grenzen des Verhältnisses von Leistung und Gegenleistung grundlegend gestört werden und damit einseitig die Arbeitsplatzwahl des Arbeitnehmers erschwert wird. Dass das Äquivalenzprinzip grundlegend entwertet wird, zeigt sich schon daran, dass der Arbeitnehmer nicht nur die Zuzahlung zu den Leasingraten weiter zahlen soll, sondern dass er durch die Betriebsvereinbarung sogar zu einer Einmalzahlung bereits mit dem Ende des Arbeitsvertrages verpflichtet wird. Die Kammer verkennt nicht, dass der Arbeitgeber ein Interesse daran hat, die Beziehung zum Arbeitnehmer grundlegend und umfassend mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses zu beenden. Dies spricht für eine Pauschalierungsmöglichkeit durch die Betriebspartner. Aber dieser Gesichtspunkt der erleichterten Abwicklung und die Regelungsmacht der Betriebspartner rechtfertigt keinen derart weitgehenden Eingriff in das Äquivalenzgefüge, dass sich unmittelbar auf das berufliche Fortkommen und damit unmittelbar auf Art. 12 GG auswirkt. Bei kurzen Kündigungsfristen kann der Arbeitnehmer bei einer erheblichen Restdauer des Arbeitsvertrages sogar genötigt werden, einen Kredit aufzunehmen, nur um die Zuzahlung zu einem Betriebsmittel des Arbeitgebers zu finanzieren, das der Arbeitgeber weiter nutzen kann. Die Regelungsmacht der Betriebspartner umfasst nicht das Recht, den Arbeitnehmer über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus an den Folgen der Investitionsentscheidung des Arbeitgebers zu beteiligen (vgl. auch zu einer Individualvereinbarung: BAG v. 09.09.2003 – 9 AZR 574/02, NZA 2004, 484). Der Arbeitnehmer

zieht keinerlei Vorteile mehr aus dem ihm vormals überlassenen Dienstwagen. Dem kann die Arbeitgeberin auch nicht entgegenhalten, dass eine zulässige Typisierung vorliegt und Pauschalierungen denknotwendiger Inhalt von Betriebsvereinbarungen sind. Dies ist – wie bereits aufgezeigt – richtig. Indes liegt eben keine Pauschalierung vor, die lediglich zu Unschärfen führt. Es wird vielmehr völlig einseitig das Betriebsrisiko des Arbeitgebers für die Nutzung des Firmenfahrzeugs auf den Arbeitnehmer verlagert indem ihm noch ein Darlehen zugunsten des Arbeitgebers abverlangt wird. Er hat die Möglichkeit, das Fahrzeug an einen neu eintretenden Mitarbeiter zu überlassen. Auch wenn der Arbeitgeber von diesem Mitarbeiter den Zuzahlungsbetrag nicht realisieren kann, steht bei einem Dienstwagen doch die Nutzungsmöglichkeit für den Arbeitgeber im Fokus und die damit einhergehende Vergütung des neuen Arbeitnehmers. Es geht um die Schaffung eines „Vergütungspaketes“. Auch die Auffassung, dass die Beklagte von der Mehrausstattung „nichts habe“, ist schlicht unzutreffend. Der Arbeitnehmer hat nichts mehr vom Dienstwagen und erst recht nichts von der Mehrausstattung. Umgekehrt finanziert der Arbeitnehmer bei einer Überlassung an einen anderen Mitarbeiter nun einen Teil der Gehaltskosten des Arbeitgebers. Zudem hat der Arbeitgeber den Vorteil, dass er in seinem Besitz ein höherwertiges Leasingfahrzeug hat. Sie hat dadurch einen Attraktivitätsvorteil bei dem Mitarbeiter, der den Wagen nutzt und auch in der Öffentlichkeit einen positiven Effekt. Dies gilt gerade im Hinblick auf die erhöhte PS-Zahl und dem Paket „M“. Ebenso ist das „Head-up Display“ für Mitarbeiter im Außendienst durchaus von Vorteil, erleichtert es doch durch das Zusammenspiel mit der Navigation die Anreise zu unbekanntem Zielen. Diese Attraktivitätsvorteile der Ausstattung nutzt der Arbeitgeber durch Überlassung des Fahrzeugs an einen anderen Mitarbeiter. Der Arbeitnehmer hingegen leistet mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses eine Einmalzahlung und kreditiert seinen ehemaligen Arbeitgeber. Dies ist trotz allem Verständnis für eine Pauschalierung der Folgen der Abwicklung des Leasingvertrages nicht mehr von Art. 12 GG gedeckt.

bb) Die Beklagte kann die Rückzahlung von 6.622,07 € auch nicht aus der vom Kläger unterzeichneten „Anforderung für Firmenfahrzeuge“ vom 26.11.2003 in Verbindung mit Ziffer 4.4 der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 07.05.2001 herleiten. Soweit die Beklagte sich insoweit auf die durch die Anforderung erfolgte In-Bezugnahme der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 07.05.2011 bezieht, ist ihr zwar zuzugeben, dass die Regelung nicht am Maßstab des Rechtes der allgemeinen Geschäftsbedingungen zu messen ist.

Denn die Bereichsausnahme des § 310 Abs. 4 BGB gilt auch für Klauseln in arbeitsvertraglichen Vereinbarungen, die auf kollektivrechtlich ausgehandelte Vertragsbedingungen Bezug nehmen oder inhaltlich mit ihnen übereinstimmen. Sie

sind zwar nach denselben Maßstäben auszulegen wie einseitig vom Arbeitgeber vorformulierte Klauseln. Auch sie betreffen eine Vielzahl von Fällen, die eine einheitliche Auslegung erfordern. Da gem. § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB die Vorschriften der §§ 305 ff. BGB auf Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen keine Anwendung finden, unterliegen in einer Vielzahl von Fällen formularmäßig verwendete Klauseln in Arbeitsverträgen, die auf eine solche Kollektivregelung Bezug nehmen oder mit ihr übereinstimmen und lediglich deren gesamten Inhalt wiedergeben, allerdings keiner Inhaltskontrolle (BAG v. 09.02.2011 – 7 AZR 91/10, juris; BAG v. 19.03.2009 – 6 AZR 557/07, juris; BAG v. 25.04.2007 - 6 AZR 622/06, juris).

Darauf kommt es aber nicht an, weil – wie bereits unter Ziffer aa) dargelegt – die in Bezug genommene Rechtsgrundlage selbst unwirksam ist.

cc) Die Beklagte kann die Rückzahlung von 6.622,07 € auch nicht aus der vom Kläger unterzeichneten „Anforderung für Firmenfahrzeuge“ vom 26.11.2003 selbst herleiten. Denn die darin geregelte Rückzahlungsverpflichtung ist auch unabhängig von der Bezugnahme auf die Gesamtbetriebsvereinbarung vom 07.05.2003 unwirksam. Die Regelung benachteiligt den Kläger durch die Einmalzahlung zum Ende des Arbeitsvertrags unangemessen.

(1) Bei den Regelungen im letzten Absatz der „Anforderung“ handelt es sich um allgemeine Geschäftsbedingungen.

Gem. § 305 Abs. 1 BGB sind Allgemeine Geschäftsbedingungen alle für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierten Vertragsbedingungen, die eine Vertragspartei der anderen Vertragspartei bei Abschluss des Vertrages stellt. Es müssen also einerseits für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierte Vertragsbedingungen vorliegen, die andererseits „gestellt“ werden müssen.

Hier handelt es sich bei den Regelungen im letzten Abschnitt der „Anforderung“ um Vertragsbedingungen, d.h. um Regelungen, die den Vertragsinhalt gestalten sollen. Sie sind auch unstreitig vorformuliert und für eine Vielzahl von Verträgen aufgestellt.

(2) Die Auslegung der Vereinbarungen richtet sich nach den Grundsätzen für allgemeine Geschäftsbedingungen.

(i) Grundsätzlich sind Verträge gemäß § 157 BGB so auszulegen, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern. Dabei ist nach

§ 133 BGB der wirkliche Wille des Erklärenden zu erforschen und nicht am buchstäblichen Sinn des Ausdrucks zu haften. Bei der Auslegung sind alle tatsächlichen Begleitumstände der Erklärung zu berücksichtigen, die für die Frage von Bedeutung sein können, welchen Willen der Erklärende bei seiner Erklärung gehabt hat und wie die Erklärung von ihrem Empfänger zu verstehen war (BAG v. 02.07.2009 – 3 AZR 501/07, DB 2009, 1939; BAG v. 17.01.2008 – 2 AZR 902/06, NZA 2008, 872; BAG v. 13.12.2006 – 10 AZR 787/05, NZA 2007, 408; BAG v. 20.09.2006 – 10 AZR 770/05, AP Nr. 41 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag). Die Auslegung hat trotz des in § 133 BGB enthaltenen Verbotes der Buchstabeninterpretation vom Wortlaut auszugehen. Maßgebend ist im Zweifel der allgemeine Sprachgebrauch. Nach der Ermittlung des Wortsinns sind in einem zweiten Schritt die Begleitumstände heranzuziehen, insbesondere die Entstehungsgeschichte sowie die Äußerungen der Parteien sowie Interessenlage und Zweck. Geboten ist eine nach beiden Seiten interessengerechte Auslegung. Im Zweifel ist der Auslegung der Vorzug zu geben, die zu einem vernünftigen, widerspruchsfreien und den Interessen beider Vertragspartner gerecht werdenden Ergebnis führt (BAG v. 02.07.2009 – 3 AZR 501/07, DB 2009, 1939; BAG v. 13.11.2007 – 3 AZR 636/06, AP Nr. 50 zu § 1 BetrAVG; BGH v. 13.07.2007 – IV ZR 330/05, NJW 2007, 2320; Palandt-Heinrichs, § 133 BGB Rdnr.14 ff; MüKo/Bussche, § 133 Rz. 60).

(ii) Bei der Auslegung allgemeiner Geschäftsbedingungen werden diese Grundsätze modifiziert.

Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Ansatzpunkt für die nicht am Willen der konkreten Vertragspartner zu orientierende Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist der Wortlaut eines Formularvertrags nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus der Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss. Soweit auch der mit dem Vertrag verfolgte Zweck einzubeziehen ist, kann das nur in Bezug auf typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Ziele gelten (BAG v. 06.05.2009 – 10 AZR 390/08, juris; BAG v. 10.12.2008 – 10 AZR 1/08, AP Nr. 40 zu § 307 BGB; BAG v. 30.07.2008 – 10 AZR 606/07, NZA 2008, 1173; BAG v. 24.10.2007 – 10 AZR 825/06, AP Nr. 32 zu § 307 BGB; BGH v. 21.09.2005 – VIII ZR 284/04, DB

2005, 2575; BGH v. 19.01.2005 – XII ZR 107/01, BGHZ 162, 39; BGH v. 14.07.2004 – VIII ZR 339/03, NJW 2004, 2961).

(3) Unter Berücksichtigung dieser Auslegungsgrundsätze ergibt sich die Unwirksamkeit der Regelung. Denn sie hält einer Inhaltskontrolle nicht stand.

(i) Auf Grundlage der vorstehenden Auslegungsgrundsätze ergibt sich auch aus der „Anforderung“ selbst, dass sich der Kläger im Falle der vorzeitigen Rückgabe des Leasingfahrzeugs zu einer Einmalzahlung verpflichtete. Dabei enthält die Anforderung – insoweit abweichend von der in Bezug genommenen GBV – sogar noch eine konkrete Berechnungsformel. Denn der Kläger verpflichtete sich zur Rückzahlung eines Erstattungsbetrages errechnet aus der Anzahl der Monate der Restlaufzeit zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses multipliziert mit dem Zuzahlungsbetrag. Soweit darin eine eigenständige Regelung neben der Gesamtbetriebsvereinbarung zu sehen sein sollte, könnte die Beklagte indes auch hieraus die Rückzahlung nicht herleiten, weil auch die individualvertraglich vereinbarte Rückzahlungsregelung unwirksam ist. Denn mit dem erzielten Auslegungsergebnis benachteiligt sie den Arbeitnehmer unangemessen nach § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 BGB.

(ii) Danach sind Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner entgegen Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Eine formularmäßige Vertragsbestimmung ist unangemessen, wenn der Verwender durch einseitige Vertragsgestaltung missbräuchlich eigene Interessen auf Kosten seines Vertragspartners durchzusetzen versucht, ohne von vornherein auch dessen Belange hinreichend zu berücksichtigen und ihm einen angemessenen Ausgleich zu gewähren. Die Feststellung einer unangemessenen Benachteiligung setzt eine wechselseitige Berücksichtigung und Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen der Vertragspartner voraus. Bei diesem Vorgang sind auch grundrechtlich geschützte Rechtspositionen zu beachten. Zur Beurteilung der Unangemessenheit ist ein genereller, typisierender, vom Einzelfall losgelöster Maßstab anzulegen. Im Rahmen der Inhaltskontrolle sind dabei Art und Gegenstand, besonderer Zweck und besondere Eigenart des jeweiligen Geschäfts zu berücksichtigen. Zu prüfen ist, ob der Klauselinhalt bei der in Rede stehenden Art des Rechtsgeschäfts generell unter Berücksichtigung der typischen Interessen der beteiligten Verkehrskreise eine unangemessene Benachteiligung des Vertragspartners ergibt. Die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten sind gemäß § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB angemessen zu berücksichtigen (BAG v. 18.01.2012 – 10 AZR 667/10, NZA 2012, 630; BAG v. 14.09.2011 – 10 AZR 526/10, NZA 2012, 81; BAG v. 19.01.2011 – 3 AZR 621/08, NZA 2012, 85; BAG v. 25.08.2010 – 10 AZR 275/09, AP GewO § 106 Nr. 11). Nach § 307

Abs. 2 Nr. 1 BGB ist eine unangemessene Benachteiligung im Zweifel anzunehmen, wenn eine Bestimmung mit wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung, von der abgewichen wird, nicht zu vereinbaren ist (BAG v. 18.01.2012 – 10 AZR 667/10, NZA 2012, 630; BAG v. 14.09.2011 - 10 AZR 526/10, NZA 2012, 81; BAG v. 19.01.2011 – 3 AZR 621/08, NZA 2012, 85; BAG v. 25.08.2010 – 10 AZR 275/09, AP GewO § 106 Nr. 11).

(iii) Insoweit kann auch hier auf die Ausführungen unter Ziffer 2) a) aa) Bezug genommen werden. Denn wenn die Klausel schon nicht dem – weiteren – Maßstab des Art. 12 GG im Rahmen einer Betriebsvereinbarung gerecht wird, verstößt sie erst Recht gegen das Verbot einer unangemessenen Benachteiligung. Dies hat im Übrigen das BAG bereits in seiner Entscheidung vom 09.09.2003 – 9 AZR 574/02 klargestellt. Eine Vertragsklausel ist unwirksam, die den Arbeitnehmer verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen ihm zur Privatnutzung überlassenen Dienstwagen zurückzugeben und dennoch für die restliche Laufzeit des Leasingvertrags die anfallenden Raten in einem Einmalbetrag zu zahlen. Zwar hat das BAG nicht ausdrücklich entschieden, ob dies auch im Falle einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers gilt. Nach Auffassung der Kammer unterscheidet sich die Rechtslage aber nicht durch das Merkmal „Eigenkündigung“. Entscheidend sind die mit der Rückzahlung des Zuzahlungsbetrages verbundenen negativen Folgen und der gleichzeitigen Nutzungsmöglichkeit des Fahrzeugs durch den Arbeitgeber.

Zu Recht hat das BAG darauf hingewiesen, dass eine derartige Zusatzvereinbarung nicht mit tragenden Prinzipien des Arbeitsrechtes vereinbar ist. Das Arbeitsrecht als das Recht der abhängigen Arbeit weist grundsätzlich dem Arbeitgeber die Verantwortung für das Betriebs- und Wirtschaftsrisiko zu. Die dienstlich veranlassten Kosten für die Nutzung eines Dienstwagens hat grundsätzlich der Arbeitgeber und nicht der Arbeitnehmer zu tragen. Das gilt auch für die finanziellen Lasten, die sich aus der Entscheidung des Arbeitgebers ergeben, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Kündigt er das Arbeitsverhältnis und hat er deshalb keine Verwendung für ein Dienstfahrzeug, das er einem bisher beschäftigten Arbeitnehmer überlassen hatte, so fällt das in seinen Risikobereich. Eine - teilweise - Abwälzung dieses Risikos auf den Arbeitnehmer ist nicht gerechtfertigt. Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dem dadurch bedingten Wegfall der Privatnutzung des Dienstfahrzeugs wird vielmehr sogar das Verhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung grundlegend gestört. Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses enden grundsätzlich die sich aus dem Arbeitsvertrag ergebenden Rechte und Pflichten. Zahlungspflichten des Arbeitnehmers, die an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses knüpfen, bedürfen deshalb einer besonderen Rechtfertigung, die hier nicht ersichtlich sind (zum Ganzen: BAG v. 09.09.2003 –

9 AZR 574/02, NZA 2004, 484). Auch insoweit wird in vollem Umfang auf die Ausführungen unter 2) a) aa) Bezug genommen.

b) Die Höhe der in Abzug gebrachten Leasingrate beträgt für diesen Monat 3.311,04 € brutto. Diesen Betrag hat der Kläger zunächst als Nettobetrag geltend gemacht und auf Hinweis der Kammer auf einen Bruttobetrag umgestellt.

Dass der Arbeitgeber grundsätzlich Bruttobeträge schuldet, ist bereits dargelegt worden (II 1. a) aa)). Eine Ausnahme liegt nicht vor. Denn die Beklagte hat bei ihrer Abrechnung für Juni 2016 ersichtlich auch keinen Nettobetrag in Höhe von 3.311,04 € in Abzug gebracht. Zwar findet sich der entsprechende Abzug auch im Rahmen der „Be- und Abzüge“. Der Betrag ist indes im Rahmen der „Basisbezüge“ als negativer „Sachbezug“ behandelt worden und damit als ein Abzugsposten bei der Berechnung des Gesamtbruttoentgeltes. Damit bedarf es für den Monat Juni einer Rückabrechnung, die den – dem Kläger unstreitig zustehenden – Zahlungsbetrag in Höhe von 4.216,11 € insgesamt um den Abzugsposten von 3.311,04 € erhöht. Denn das dem Kläger für den Monat Juni unstreitig zustehende Gesamtbruttogehalt ohne Abzug beträgt 7.527,15 € brutto. Auf diesen Betrag muss sich der Kläger die erhaltenen Beträge in Höhe von 1.785,05 € sowie weiterer 26,59 € anrechnen lassen. Auch die ausweislich der Lohnabrechnung an die Sozialversicherungs-Träger bereits abgeführten Beträge sind unstreitig.

3. Der Kläger hat gegen die Beklagte für den Monat Juli 2015 des Weiteren einen Anspruch auf Zahlung von insgesamt 76.372,92 € brutto, auf die er sich die an ihn gezahlten Beträge in Höhe von 1.241,35 sowie 26,59 € vermögenswirksamer Leistungen anrechnen lassen muss.

Hinsichtlich der nicht bestehenden Rückzahlungsverpflichtung betreffend die Leasingraten für Sonderleistungen wird in vollem Umfang auf die Ausführungen unter Ziffer 1. Bezug genommen. Vor diesem Hintergrund war, nachdem die Beklagte auch hier einen weiteren Betrag in Höhe von 3.311,03 € als negativen „Sachbezug“ behandelt hat, das unstreitige Ausgangsbruttogehalt ohne den Abzug in Höhe von 3.311,03 € in Höhe von 6.372,92 € zugrunde zu legen. Hierauf muss sich der Kläger die unstreitigen Abzüge in Höhe von 1.241,35 € netto und 26,59 € vermögenswirksame Leistungen anrechnen lassen. Auch die in diesem Monat ausweislich der Entgeltabrechnung an die SV-Träger bereits abgeführten Beträge sind unstreitig.

4. Der Zinsanspruch ergibt sich aus §§ 288 Abs. 1, 286 Abs. 1 BGB. Die Beklagte befand sich mit der Zahlung der geltend gemachten Bruttobeträge seit dem 01.08.2015 in Verzug.

Verzug ist die schuldhafte Nichtleistung trotz Fälligkeit und Mahnung. Aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31.07.2015 war der Anspruch auf das Arbeitsentgelt insgesamt spätestens am 31.07.2015 fällig. Denn 16.10.2002 fällig. Einer Mahnung durch den Kläger bedurfte es gemäß § 286 Abs. 2 Nr. 1 nicht.

Die Höhe der Verzugszinsen ergibt sich aus § 288 Abs. 1. Danach ist eine Geldschuld während des Verzuges zu verzinsen. Der Verzugszinssatz beträgt für das Jahr 5 Prozentpunkte über dem Basiszinssatz. Dabei kann der Arbeitnehmer diesen Zinssatz auch aus dem Bruttobetrag verlangen (BAG v. 07.03.2001 AP Nr. 4 zu § 288 BGB).

B.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 525, 91 ZPO sowie § 516 Abs. 3 ZPO. Danach hat die in vollem Umfang unterliegende Partei grundsätzlich die gesamten Kosten des Rechtsstreits zu tragen. Die Beteiligung des Klägers an den Kosten des Verfahrens erfolgte vor dem Hintergrund der erfolgten teilweisen Klagerücknahme. Denn der Übergang von der Nettoforderung zur Bruttoforderung stellt eine Einschränkung des bisherigen Antrags dar, vgl. oben II. 1) a) aa). Damit hat der Kläger den diesen Teil der Berufung betreffenden Anteil trotz seines Obsiegens nach § 516 Abs. 3 ZPO zu tragen. Die Entscheidung ist im Rahmen der Kostenentscheidung im Endurteil zu treffen (Zöller/Greger, § 264 ZPO Rz. 4a).

C.

Die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Zulassung der Revision an das Bundesarbeitsgericht liegen vor. Die Kammer ist der Auffassung, dass dem Rechtsstreit grundsätzliche Bedeutung zukommt. Es geht um die Beurteilung der Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung, die eine Vielzahl von vergleichbaren Arbeitnehmern betrifft. Damit besteht der Revisionsgrund des § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der Beklagten

REVISION

eingelegt werden.

Für den Kläger ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361 2636-2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Revision wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Dr. Ulrich

Berndt

Zorn