



Esser  
Regierungsbeschäftigte  
als Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF**  
**IM NAMEN DES VOLKES**  
**URTEIL**

In dem Rechtsstreit

des Herrn P. F., C. weg 11 a, F.-X.,

**- Kläger und Berufungskläger -**

**Prozessbevollmächtigte:** Rechtssekretäre T. A. , DGB Rechtsschutz  
GmbH, Büro L., T. straße 6 - 8, L.,

**g e g e n**

die C. Industry & Power GmbH, vertreten durch die Geschäftsführer  
I.-K. E. und I. H., P. weg 19, M.,

**- Beklagte und Berufungsbeklagte -**

**Prozessbevollmächtigte:** Assessor F.,  
i/Arbeitgeberverband der Metall- und  
Elektroindustrie Rhein-Wupper e. V.,  
S. str. 75, M.,

hat die 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf  
auf die mündliche Verhandlung vom 17.02.2016  
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Gotthardt als Vor-  
sitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Dziwis und den ehrenamtlichen  
Richter Goldammer

**für R e c h t erkannt:**

- 1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Solingen vom 16.06.2015 – 1 Ca 177/15 lev – wird zurückgewiesen.**
- 2. Die Kosten des Berufungsverfahrens werden dem Kläger auferlegt.**
- 3. Die Revision wird zugelassen.**

## **TATBESTAND:**

Die Parteien streiten über eine Sonderzahlung.

Der am 29.09.1951 geborene Kläger, ein schwerbehinderter Mensch, war bei der Beklagten seit dem 01.11.1972 als Rohrvorrichter mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von zuletzt 35 Stunden beschäftigt. Das monatliche Bruttogehalt des Klägers setzte sich seit dem 01.05.2012 wie folgt zusammen: ERA Monatsgrundentgelt (EG 9) 2.608,00 Euro; ERA-Leistungszulage (10 %) 260,80 Euro; ERA-positiver Ausgleichsbetrag 183,74 Euro. Dies ergab insgesamt 3.052,54 Euro monatlich. Dieser Betrag wurde seitens der Beklagten nachfolgend abgerechnet und bezahlt. Neben diesem Monatsentgelt wiesen u.a. die Gehaltsabrechnungen der Monate April, Mai und Juni 2013 noch folgende Gehaltsbestandteile aus: PK AG-Leistung st.frei 61,05 Euro; Kontoführungsgebühr 1,28 Euro; Vermögensb. AG-Anteil 26,59 Euro und Sachleistung F. Unfallv. 1,57 Euro. Der Kläger erlitt am 27.05.2013 einen Arbeitsunfall, der bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu Arbeitsunfähigkeit führte. Ab dem 10.07.2013 erhielt der Kläger Krankengeld in Höhe von kalendertäglich 72,86 Euro brutto.

Die Beklagte vereinbarte am 22.11.2013 mit dem bei ihr gebildeten Betriebsrat einen Interessenausgleich mit Namensliste. Regelungsgegenstand des Interessenausgleichs war ein Restrukturierungskonzept, das u.a. die Konzentration und Fokussierung der Geschäftstätigkeit im Bereich „Service und Service-Projekte“, die Schließung des Geschäftsbereichs „Großprojekte“, die Konzentration und Fokussierung der Service-Projekte sowie die Einstellung der Vorfertigung und Gerätedisposition vorsah. Auf der Namensliste war der Kläger benannt. Ebenfalls am 22.11.2013 vereinbarten die Betriebsparteien einen Sozialplan. Dieser sah nach dem Lebensalter gestaffelt Abfindungen zwischen 5.600,00 Euro und 15.000,00 Euro vor. Im Übrigen hieß es in dem Sozialplan u.a.:

### **„§ 1 Geltungsbereich**

1. Diese Vereinbarung gilt für Mitarbeiter ... die bei Unterzeichnung des Interessenausgleichs vom heutigen Tag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und die von den in dem Interessenausgleich geregelten Maßnahmen betroffen sind. Betroffen sind die Mitarbeiter, die auf der Namensliste zum Interessenausgleich aufgeführt sind.
2. ...
3. Eine Entlassung liegt auch vor, wenn ein Betroffener nach § 1 Nr. 1 letzter Satz durch Aufhebungsvertrag oder Eigenkündigung ausscheidet.

## **§ 2 Durchführung des Personalabbaus**

...  
3. Die Mitarbeiter, denen nach Ablauf der Zeit ihres Anspruchs nach ALG I ein Anspruch auf ungekürztes Ruhegeld bzw. unbefristete volle Erwerbsminderungsrente zusteht, erhalten eine Abfindung nach Maßgabe des § 5 Ziffer 6 dieses Sozialplans.  
...

## **§ 5 Abfindungen**

...  
6. Mitarbeiter, die anspruchsberechtigt nach § 2, Ziffer 3 dieses Sozialplans sind, erhalten eine anders berechnete Abfindung. Diese errechnet sich aus der Differenz des letzten Nettoentgelts, gekürzt auf 80% und dem ALG I pro Monat, multipliziert mit den Monaten des Bezugs des ALG I bis zum Zeitpunkt der Anspruchsberechtigung des Bezugs des ungekürzten Altersruhegeldes bzw. unbefristeten vollen Erwerbsminderungsrente. ...“

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den zur Akte gereichten Interessenausgleich und den Sozialplan Bezug genommen. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 30.01.2014 zum 31.08.2014. Sie wandte auf den Kläger die Abfindungsformel des § 5 Nr. 6 des Sozialplans an, was zu einem Betrag von ca. 1.000,00 Euro an Abfindung führte. Das Kündigungsschutzverfahren des Klägers (Arbeitsgericht Solingen – 3 Ca 184/14 lev) beendeten die Parteien durch schriftlichen Vergleich vom 04.07.2014, der u.a. folgenden Inhalt hatte:

- „1. Das Arbeitsverhältnis endet aufgrund ordentlicher betriebsbedingter Kündigung vom 30.01.2014 mit Ablauf des 31.08.2014.
2. ...
3. Aus heutiger Sicht geht der Kläger davon aus, dass mit einer Arbeitsfähigkeit bis zum 31.08.2014 nicht zu rechnen ist.
4. Für den Verlust des Arbeitsplatzes zahlt die Beklagte eine Abfindung in Höhe von 4.000,00 Euro brutto. Die Abfindung wird vollständig auf die Sozialplanabfindung vom 22.11.2013 angerechnet.
5. Damit ist der Rechtsstreit erledigt.“

Im Anschluss an den Krankengeldbezug bis zum 25.11.2014 erhielt der Kläger in der Zeit vom 26.11.2014 bis 30.11.2014 Arbeitslosengeld. Auf seinen Antrag vom 04.08.2014 wurde dem Kläger ab dem 01.12.2014 abschlagfreie Altersrente

für schwerbehinderte Menschen bewilligt. Ausweislich der ihm erteilten Renteninformation der gesetzlichen Rentenversicherung vom 07.11.2013 hatte der Kläger Anspruch auf Regelaltersgrenze ab dem 01.03.2017.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand kraft beiderseitiger Gewerkschafts- bzw. Verbandsmitgliedschaft der Einheitliche Tarifvertrag über die tarifliche Absicherung eines Teils eines 13. Monatseinkommens, abgeschlossen zwischen dem Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen und der IG Metall Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen (TV 13. MEK) Anwendung. In diesem hieß es u.a.:

**„§ 2  
Voraussetzungen und Höhe der Leistungen**

1. Beschäftigte und Auszubildende, die jeweils am Auszahlungstag in einem Arbeitsverhältnis bzw. Ausbildungsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb ununterbrochen 6 Monate angehört haben, haben je Kalenderjahr einen Anspruch auf betriebliche Sonderzahlungen.
2. Die Höhe der Sonderzahlungen bestimmt sich nach folgenden Regelungen:
  - 2.1 ...
  - 2.2 Treffen die Betriebsparteien über die Ausgestaltung der Sonderzahlungen nach § 2 Nr. 2.1 keine Regelung, werden die Sonderzahlungen nach folgender Staffel gezahlt:  
  
...  
nach 36 Monaten Betriebszugehörigkeit 55%  
  
einer monatlichen Vergütung ermittelt nach Nr. 4.
3. Die Sonderzahlung gilt als Einmalleistung im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen und tariflichen Vorschriften.
4. Der Berechnung der Sonderzahlung ist zu Grunde zu legen,

das durchschnittliche Monatsentgelt / die durchschnittliche Ausbildungsvergütung der letzten sechs abgerechneten Monate vor Auszahlung der Sonderzahlung einschließlich aller Zuschläge, jedoch ohne Mehrarbeitsentgelt gemäß §

6 Nr. 1 EMTV sowie ohne Auslösungen und ähnliche Zahlungen (wie Reisespesen, Trennungsentschädigungen), zusätzliches Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers und ähnliche Zahlungen sowie einmalige Zuwendungen.

5. ...

6. Anspruchsberechtigte Beschäftigte /Auszubildende, deren Arbeitsverhältnis /Ausbildungsverhältnis im Kalenderjahr kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht<sup>1)</sup> erhalten keine Leistungen. Ruht das Arbeitsverhältnis / Ausbildungsverhältnis im Kalenderjahr teilweise, so erhalten sie eine anteilige Leistung.

Anspruchsberechtigte Beschäftigte, die wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit, wegen des Erreichens der Altersgrenze oder aufgrund Kündigung zwecks Inanspruchnahme eines vorgezogenen Altersruhegeldes aus dem Beruf ausscheiden, erhalten die volle Leistung.

### **§ 3 Zeitpunkt**

1. Der Zeitpunkt der Auszahlung wird durch Betriebsvereinbarung geregelt.
2. Falls dieser Zeitpunkt durch Betriebsvereinbarung nicht geregelt ist, gilt aus Auszahlungsstichtag im Sinne des § 2 Nr. 1 der 01. Dezember.

#### **<sup>1</sup> Protokollnotiz zu § 2 Nr. 6**

Es besteht Einigkeit darüber, dass Anspruchsberechtigte, die unter das Mutterschutzgesetz fallen und erkrankte Anspruchsberechtigte nicht von § 2 Nr. 6 Abs. 1 erfasst werden.

...“

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den zur Akte gereichten TV 13. MEK Bezug genommen. Eine Betriebsvereinbarung gemäß § 2 Nr. 2.1 bzw. § 3 Nr. 1 TV 13. MEK hatten die Betriebsparteien des Betriebs des Klägers nicht abgeschlossen. Eine arbeitsvertragliche Altersgrenze war weder im Arbeitsvertrag der Parteien noch in dem auf das Arbeitsverhältnis kraft Verbands- bzw. Gewerkschaftszugehörigkeit anzuwendenden Manteltarifvertrag enthalten.

Der Kläger hat gemeint, ihm stehe für das Jahr 2014 die volle Sonderzahlung gemäß § 2 TV 13. MEK zu. Dies sei deshalb der Fall, weil er aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten aus dem Beruf ausscheide und einen Anspruch auf Altersrente habe. Es sei unerheblich, dass er formal aus betriebsbedingten Gründen ausgeschieden sei, denn als schwerbehinderter Mensch ab Vollendung des 63. Lebensjahres habe er Anspruch auf die dann auch gewährte abschlagsfreie Rente gehabt. Zu berücksichtigen sei, dass ihm aufgrund des Sozialplans keine Abfindung zugestanden hätte, weil er in Altersrente gehen können. Motivation der Beklagten sei nicht die Betriebsbedingtheit, sondern der Renteneintritt gewesen. Er würde außerdem bei Versagung der Sonderzahlung gegenüber anderen Arbeitnehmern benachteiligt, die wegen des Rentenalters selbst das Arbeitsverhältnis beenden. Bei einer Eigenkündigung hätte er einen Anspruch gemäß § 2 Nr. 6 Abs. 2 TV 13. MEK gehabt. Die begehrte volle Sonderzahlung hat der Kläger mit 55 % von 3.1000,00 Euro brutto monatlichem Einkommen berechnet.

Jedenfalls stehe ihm eine zeitanteilige Sonderzahlung von 8/12 von 55% von 3.100,00 Euro zu, denn neben der Betriebstreue knüpfe die Sonderleistung auch an die Arbeitsleistung an. Stichtagsregelungen in Sonderzahlungen mit Mischcharakter seien unwirksam.

Der Kläger hat beantragt,

**die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.705,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB ab Zustellung der Klage zu zahlen;**

**hilfsweise, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.137,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB ab Zustellung der Klage zu zahlen.**

Die Beklagte hat beantragt,

**die Klage abzuweisen.**

Sie hat gemeint, die Voraussetzungen des § 2 TV 13. MEK seien in der Person des Klägers nicht gegeben. Der Kläger sei nicht wegen der Altersgrenze aus dem Beruf ausgeschieden, sondern aufgrund betriebsbedingter Kündigung. Er habe vor Inanspruchnahme der Altersrente außerdem erst noch andere Sozialleistungen bezogen.

Die Beklagte hat die Höhe der geltend gemachten Sonderzahlung bestritten. Anhaltspunkte dafür, dass die Sonderzahlung zeitanteilig für geleistete Arbeit geschuldet werde, bestünden nicht. Eine Inhaltskontrolle des TV 13. MEK finde nicht statt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Gegen das ihm am 05.08.2015 zugestellte Urteil hat der Kläger am 04.09.2015 Berufung eingelegt und diese – nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 19.11.2015 – am 17.11.2015 begründet.

Der Kläger meint, der Ausnahmetatbestand des § 2 Nr. 6 Abs. 2 TV 13. MEK sei erfüllt. Es sei nicht erforderlich, dass der Arbeitnehmer nahtlos aus dem Arbeitsverhältnis in Altersrente gehe. Die Formulierung „wegen“ führe nicht zwingend dazu, einen unmittelbaren Übergang zu fordern. Durch den Bezug von Krankengeld und anschließend Arbeitslosengeld habe bis zum Bezug der Altersrente für schwerbehinderte Menschen ab dem 01.12.2014 eine adäquate Versorgung bestanden. So sei ein nahtloser Übergang in die Altersrente gewährleistet gewesen, zumal es sich nur um einen kleinen Zeitraum gehandelt habe. Im Übrigen sei eine Kündigung nicht zwingend erforderlich. Maßgeblich sei das Ausscheiden aus dem Beruf.

Zur Höhe hat er gemeint, dass zumindest von einem monatlichen Bruttoentgelt von 3.052,54 Euro auszugehen sei, von dem ihm 55 %, d.h. 1.678,90 Euro brutto als Sonderzahlung zustehe. Im Verfahren Arbeitsgericht Solingen – 3 Ca 184/14 lev – habe die Beklagte das durchschnittliche Bruttoentgelt mit 3.081,23 Euro angegeben.

Jedenfalls stehe ihm ein zeitanteiliger Anspruch zu. Zu berücksichtigen sei, dass neben der grundsätzlichen Geltung von § 2 Nr. 3 TV 13. MEK bereits in § 2 Nr. 4 TV 13. MEK Ausnahmetatbestände enthalten seien, welche die Einordnung als Einmalleistung in Frage stellten. So habe z.B. Kurzarbeit keinen Einfluss auf den Anspruch. Außerdem werde Teilzeitbeschäftigten nur eine anteilige Sonderzahlung zugebilligt. Zudem werde in § 2 Nr. 6 Abs. 1 TV 13. MEK der Charakter als Einmalzahlung dadurch durchbrochen, dass keine Leistung gewährt werde, soweit das Arbeitsverhältnis ruht.

Der Kläger beantragt,

**das Urteil des Arbeitsgerichts Solingen vom 16.06.2015  
– 1 Ca 177/15 lev abzuändern und nach seinen Schlussanträgen in der I. Instanz zu erkennen.**

Die Beklagte beantragt,

**die Berufung zurückzuweisen.**

Zunächst stehe dem begehrten Anspruch entgegen, dass der Kläger am Auszahlungstag 01.12.2014 nicht in einem Arbeitsverhältnis gestanden habe. Die Voraussetzungen des § 2 Nr. 6 Abs. 2 TV 13. MEK seien nicht gegeben, denn das Arbeitsverhältnis sei aus betriebsbedingten Gründen auf der Grundlage eines Interessenausgleichs mit Namensliste beendet worden. Auch der Vergleich der Parteien gehe von einer ordentlichen betriebsbedingten Kündigung aus. Dieser sei nicht geschlossen worden, damit der Kläger in Rente gehe. Vielmehr habe dieser im Kündigungsschutzverfahren mitgeteilt, dass er zwar derzeit noch arbeitsunfähig sei, jedoch davon ausginge, mittelfristig wieder arbeiten zu können. Nur aus diesem Grund und zur Beendigung des Rechtsstreits vor dem Integrationsamt sei die Abfindung auf insgesamt 4.000,00 Euro erhöht worden. Ein Anspruch auf eine anteilige Sonderzahlung bestehe nicht.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen in beiden Instanzen Bezug genommen.

**ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:**

Die zulässige Berufung des Klägers ist unbegründet, weil die zulässige Klage unbegründet ist.

**A.** Die Klage bedarf zunächst der Auslegung. Soweit der Kläger mit dem Hauptantrag die Zahlung von 1.705,00 Euro brutto verlangt und mit dem Hilfsantrag die Zahlung von 1.137,00 Euro brutto, handelt es sich nicht um zwei Anträge, die in einem Haupt- und Hilfsverhältnis stehen. Der Hilfsantrag hat keine eigenständige Bedeutung und ist unbeachtlich, denn er ist in dem Hauptantrag als Weniger enthalten. Die gerichtliche Geltendmachung eines quantifizierten Anspruchs beinhaltet grundsätzlich immer die Geltendmachung eines Anspruchs, der in seiner Höhe unterhalb des bezifferten (Haupt-)Anspruchs liegt. Aus § 308 Abs. 1 ZPO ergibt sich, dass der Zivilrichter ein Weniger zuerkennen darf und muss, wenn es in dem Sachantrag des Klägers enthalten ist, dieser aber nicht in voller Höhe begründet ist (BAG 06.06.2007 – 4 AZR 505/06, NZA-RR 2008, 189 Rn. 16). Streitgegenstand ist die Zahlung der Sonderzahlung gemäß § 2 TV 13.



MEK aufgrund beiderseitiger Tarifbindung, die der Kläger mit insgesamt 1.705,00 Euro brutto begehrt und die entweder in vollem Umfang oder nur teilweise als Weniger zu 8/12 gegeben sein kann.

**B.** Die zulässige Klage ist unbegründet, weil der Kläger von der Beklagten keine Zahlung von 1.705,00 Euro brutto verlangen kann. Dem Kläger steht weder die volle Sonderzuwendung gemäß § 2 TV 13. MEK in Höhe von 55 % der maßgeblichen monatlichen Vergütung – was ohnehin nur 1.678,90 Euro ergäbe – zu, noch kann er diese anteilig mit 8/12 verlangen.

**I.** Die Klage ist zunächst unbegründet, soweit sie einen Betrag von 1.678,90 Euro brutto (55 % von 3.052,54 Euro) übersteigt. Dies folgt daraus, dass der Kläger nach dem Hinweisbeschluss des Gerichts vom 11.02.2016 zum maßgeblichen Bruttoverdienst gemäß § 2 Nr. 4 TV 13. MEK vorgetragen hat, dass dieses sich in den letzten sechs abgerechneten Monaten und zwar bereits seit dem 01.05.2012 auf insgesamt 3.052,54 Euro brutto monatlich belief. Diesem konkreten mit der Mitteilung vom 14.06.2012 belegten Vortrag ist die Beklagte nicht mehr entgegengetreten, so dass dieser Betrag unstreitig geworden ist. Bei der ERA-Leistungszulage und dem ERA-positiven Ausgleichsbetrag handelt es sich – soweit ersichtlich – nicht um Mehrarbeitsentgelt, was seitens der Beklagten auch nicht eingewandt worden ist. Unter die Auslösungen oder ähnlichen Zahlungen fallen diesen Vergütungskomponenten nicht. Letztlich kann dies offen bleiben, weil die Forderung auch in Höhe von 1.678,90 Euro brutto unbegründet ist. Einen darüber hinausgehenden Anspruch in Höhe von 1.705,00 Euro brutto ausgehend von monatlich 3.100,00 Euro brutto wie erstinstanzlich behauptet, hat der Kläger nach dem Hinweisbeschluss des Gerichts vom 11.02.2016 nicht mehr vorgetragen. Er hat lediglich darauf hingewiesen, dass die Beklagte im Kündigungsschutzverfahren selbst von durchschnittlich 3.081,23 Euro brutto ausging, was aber nur zur Unterstützung des nachfolgenden Vortrags, dass zumindest von einem monatlichen Bruttobetrag von 3.052,54 auszugehen ist, diene. Die konkreten nur aus den Anlagen, den Abrechnungen, ersichtlichen weiteren Zahlbestandteile hat der Kläger nicht vorgetragen und nicht zum Gegenstand seines schriftsätzlichen Vortrags gemacht. Dies ist nachvollziehbar, weil bestimmte Bestandteile wie z.B. die vermögenswirksamen Leistungen für die Berechnung offenkundig gemäß § 2 Nr. 4 TV 13. MEK nicht herangezogen werden. Zu den weiteren Bestandteilen fehlt der Vortrag zu den rechtlichen Grundlagen, so dass nicht beurteilt werden könnte, ob sie von § 2 Nr. 4 TV 13. MEK erfasst sind oder nicht. Da zudem die Summe aller weiteren Bestandteile (61,05 + 1,28 + 26,59 + 1,57) addiert zu 3.052,54 Euro brutto 3.100,00 Euro brutto übersteigt, kann auch nicht davon ausgegangen werden, dass der Kläger es dem Gericht überlassen wollte, sich auszusuchen, welcher – ohnehin nur aus den Anlagen ersichtliche –

weitere Gehaltsbestandteil noch heranzuziehen sein soll. Schriftsätzlich vorge-  
tragen und nur noch zu Grunde zu legen ist in Auslegung des Schriftsatzes vom  
15.02.2016 ein monatlicher Bruttobetrag von 3.052,54 Euro. Für eine 1.678,90  
Euro brutto übersteigende Sonderzahlung fehlt es bereits an ausreichendem  
Sachvortrag.

**II.** Dem Kläger steht kein Anspruch auf eine volle Sonderzahlung gemäß § 2  
TV 13. MEK zu.

**1.** Der Anspruch folgt zunächst nicht aus § 2 Nr. 1 i.V.m. § 2 Nr. 2.2 i.V.m.  
§ 3 Nr. 2 TV 13. MEK. Dem Anspruch nach diesen Vorschriften steht entgegen,  
dass der Kläger am Auszahlungstichtag, dem 01.12.2014, nicht mehr in einem  
Arbeitsverhältnis zur Beklagten stand. Maßgeblich ist der 01.12.2014, weil die  
Betriebsparteien bei der Beklagten keine Betriebsvereinbarung gemäß § 2 Nr.  
2.1 TV 13. MEK abgeschlossen haben. Bedenken an der Wirksamkeit der Stich-  
tagsregelung bestehen nicht. Selbst wenn es sich um eine Sonderzahlung mit  
Mischcharakter handeln sollte – was nicht der Fall ist (vgl. dazu unten B.III.) –  
überschreiten die Tarifvertragsparteien den ihnen zustehenden Gestaltungs-  
spielraum nicht, wenn sie die Sonderzahlung vom Bestand des Arbeitsverhältnis-  
ses an einem bestimmten Stichtag im Bezugszeitraum abhängig machen (BAG  
13.11.2013 – 10 AZR 848/12, DB 2014, 486 Rn. 35).

**2.** Entgegen der Ansicht des Klägers kann er die volle Sonderzahlung nicht  
aufgrund des Ausnahmetatbestandes des § 2 Nr. 6 Abs. 2 TV 13. MEK verlan-  
gen, weil dessen Voraussetzungen nicht gegeben sind. Dem steht allerdings  
nicht entgegen, dass der Kläger am 01.12.2014 nicht mehr in einem Arbeitsver-  
hältnis zur Beklagten stand. Bei dem Ausnahmetatbestand des § 2 Nr. 6 Abs. 2  
TV 13. MEK handelt es sich um eine Ausnahme auch von dem Erfordernis des  
Bestehens des Arbeitsverhältnisses am maßgeblichen Stichtag (BAG  
15.01.2014 – 10 AZR 297/13, AP Nr. 230 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindust-  
rie Rn. 19 ff.).

**a)** Der Anwendung des Ausnahmetatbestandes steht – wie schon das Ar-  
beitsgericht ausgeführt hat – entgegen, dass der Kläger mit dem 31.08.2014 nicht  
zeitgleich aus dem Beruf ausgeschieden ist. Er ist vielmehr erst zum 01.12.2014  
aus dem Beruf ausgeschieden und hat bis dahin Krankengeld und Arbeitslosen-  
geld bezogen. Das Erfordernis, zur Erfüllung des Ausnahmetatbestandes im  
nahtlosen zeitlichen Anschluss Altersruhegeld zu beziehen, ergibt sich aus der  
Auslegung des § 2 Nr. 6 Abs. 2 TV 13. MEK.

**aa)** Die Auslegung des normativen Teils des Tarifvertrages folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben der Tarifnorm zu haften. Bei nicht eindeutigem Wortsinn ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist dabei stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnormen zutreffend ermittelt werden kann. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, so können die Gerichte für Arbeitsachen - ohne Bindung an eine Reihenfolge - weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte eines Tarifvertrages oder auch die praktische Tarifübung ergänzend heranziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, gesetzeskonformen und praktisch brauchbaren Regelung führt (BAG 24.06.2004 - 2 AZR 656/02 - AP Nr. 180 zu § 626 BGB; BAG 24.02.2011 - 2 AZR 830/09 - NZA 2011, 708).

**bb)** Richtig ist allerdings, dass der Wortlaut zunächst mit dem Wort „wegen“ bzw. „aufgrund“ nur eine kausale Verknüpfung nahelegt. Der Arbeitnehmer muss aus einem der genannten Gründe (Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit, Altersgrenze, Kündigung zwecks Inanspruchnahme der vorgezogenen Altersrente) aus dem Beruf ausscheiden. Bezogen ist dies auf das Ausscheiden aus dem Beruf, d.h. dieses muss durch einen der drei Tatbestände erfolgen. Das ist aber nicht mehr der Fall, wenn das Arbeitsverhältnis endet, dann eine andere Zeitspanne zurückgelegt wird und erst nachfolgend das Ausscheiden aus dem Beruf erfolgt. In diesem Fall ist das Kausalitätserfordernis gelockert. Richtig ist weiter, dass der Wortlaut kein Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis, sondern aus dem Beruf verlangt. Dies ist aber dem Sinn und Zweck der Vorschrift geschuldet. Sie knüpft daran an, dass es sich um Mitarbeiter handelt, die dem Betrieb in der Regel lange Zeit angehört und so lange Betriebstreue gezeigt haben. Weiterhin soll der Übergang in die Lebensverhältnisse eines Rentners/einer Rentnerin, der typischerweise zu einer Einkommensminderung führt, erleichtert werden (BAG 15.01.2014 a.a.O. Rn. 19). Klar wird die Verknüpfung dadurch, dass es sich für die Erfüllung des Ausnahmetatbestandes des § 2 Nr. 6 Abs. 2 TV 13. MEK um „anspruchsberechtigte Beschäftigte“ handeln muss. Es muss sich also noch um Arbeitnehmer des Betriebs handeln, die wegen eines der Tatbestände aus dem Beruf ausscheiden. Erfolgt das Ausscheiden aus dem Beruf später, nachdem das Arbeitsverhältnis bereits beendet war, so scheidet nicht mehr ein „anspruchsberechtigter Beschäftigter“, d.h. ein Arbeitnehmer – hier der Beklagten – aus dem Beruf aus,

so dass die tatbestandlichen Voraussetzungen des Ausnahmetatbestandes nicht mehr erfüllt sind. So geht auch das Bundesarbeitsgericht davon aus, dass es sich um eine Sonderregelung für Beschäftigte handelt, die „gleichzeitig“ mit dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis aus dem Berufs- und Erwerbsleben ausscheiden (BAG 15.01.2014 a.a.O. Rn. 19, 2 bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis mit Erreichen des 65. Lebensjahres zum 30.09.2011 und Bezug von gesetzlicher Altersrente seitdem). Auch in der Entscheidung vom 20.12.1995 (- 10 AZR 598/94, juris Rn. 21) geht das Bundesarbeitsgericht davon aus, dass entscheidend ist, dass die gesetzlichen Voraussetzungen zum Bezug von vorgezogenem Altersruhegeld zum 31.08.1990 – dem Tag des Ausscheidens des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis – nicht vorlagen. Soweit das Bundesarbeitsgericht in der genannten Entscheidung zu Randnummer 21 am Ende ausführt, dass deutlich werde, dass der Aufhebungsvertrag nicht geschlossen wurde, weil der Kläger im Jahre 1990 (nicht zum 31.08.1990) aus dem Beruf ausschied, um das vorgezogene Altersruhegeld in Anspruch zu nehmen, ändert dies an der eingangs der Randnummer aufgestellten Verknüpfung zum 31.08.1990 nichts. Den weiteren Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts in den beiden genannten Entscheidungen, die auf die Gleichzeitigkeit abstellen, steht die Formulierung in der Randnummer 21 am Ende nicht entgegen. Vielmehr wird deutlich, dass andere Leistungen, wie eine Überbrückungshilfe zwischen dem Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis und dem Bezug von vorgezogenem Altersruhegeld eben nicht dazu führen, dass der Ausnahmetatbestand des § 2 Nr. 6 Abs. 2 TV 13. MEK erfüllt ist (vgl. dazu BAG 20.12.1995 a.a.O. Rn. 21). Dann reicht es für die Erfüllung des Ausnahmetatbestandes nicht, wenn der Kläger zwischen dem 31.08.2014 und dem 01.12.2014 Krankengeld und Arbeitslosengeld bezogen hat. Er ist dann nicht mehr als „anspruchsberechtigter Beschäftigter“ aus dem Beruf ausgeschieden. Für die hier vorgenommene Auslegung spricht außerdem, dass es sich bei § 2 Nr. 6 Abs. 2 TV 13. MEK um einen Ausnahmetatbestand handelt, der eng auszulegen ist. Soweit der Kläger darauf hinweist, dass der Sozialplan ihm eine Abfindung verwehrt und nur eine solche gemäß § 5 Nr. 6 zubilligt, ändert dies nichts. Es wird lediglich teilweise der Nachteil kompensiert, der bis zum Bezug des Altersruhegeldes eintritt und geringer ist als bei den anderen betroffenen Mitarbeitern. Dies ändert nichts daran, dass der Kläger nicht mehr als „anspruchsberechtigter Beschäftigter“ war, sondern erst später nach dem Bezug anderer Sozialleistungen aus dem Beruf ausscheidet.

**b)** Aber auch im Übrigen sind die tatbestandlichen Voraussetzungen des Ausnahmetatbestandes nicht gegeben.

**aa)** Der Kläger ist unstreitig nicht wegen Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit ausgeschieden. Er ist auch nicht wegen Erreichens der Altersgrenze aus dem Beruf

ausgeschieden. Eine arbeits- oder tarifvertragliche Altersgrenze gab es nicht. Maßgeblich ist der Zeitpunkt der gesetzlichen Regelaltersrente (BAG 15.01.2014 a.a.O. Rn. 22), weil für das vorgezogene Altersruhegeld eine Sonderregelung in § 2 Nr. 6 Abs. 2 TV 13. MEK geschaffen worden ist. Die allgemeine gesetzliche Regelaltersgrenze hatte der Kläger weder am 01.09.2014 noch im Jahr 2014 erreicht. Die gesetzliche Regelaltersgrenze ist das 67. Lebensjahr (§ 35 Satz 1 Nr. 1 SGB VI), die gemäß § 235 Abs. 2 Satz 2 SGB VI gestaffelt (für den Kläger fünf Monate) erreicht wird. Dementsprechend ist ihm von der gesetzlichen Rentenversicherung mitgeteilt worden, dass ihm die Regelaltersrente ab dem 01.03.2017 zusteht. Aber selbst wenn man bei schwerbehinderten Menschen auf die Altersrente für schwerbehinderte Menschen abstellt, änderte sich nichts. Dafür könnte allerdings sprechen, dass die Tarifvertragsparteien mit dem Begriff des „vorgezogenen Altersruhegeldes“ an die Begrifflichkeiten des Rechts der gesetzlichen Rentenversicherung anknüpfen (vgl. BAG 20.12.1995 a.a.O. Rn. 18). Die Altersrente für schwerbehinderte Menschen ist grundsätzlich nach Vollendung des 65. Lebensjahres vorgesehen (§ 37 Satz 1 Nr. 1 SGB VI), die gemäß § 37 Satz 2 SGB VI nach Vollendung des 62. Lebensjahres vorzeitig in Anspruch genommen werden kann. Versicherte, die – wie der Kläger am 29.09.1951 – vor dem 01.01.1952 geboren sind, haben Anspruch auf diese Altersrente nach Vollendung des 63. Lebensjahres (§ 236a Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 SGB VI). Diese Rente kann ebenfalls vorgezogen in Anspruch genommen werden, und zwar ab dem 60. Lebensjahr (§ 236a Abs. 2 Satz 1 Halbs. 2 SGB VI). Nur in diesem Fall liegt nach der gesetzlichen Vorschrift eine vorgezogene Inanspruchnahme der Altersrente für schwerbehinderte Menschen vor. Der Kläger hätte damit ab dem Monat Oktober 2014 die Altersrente für schwerbehinderte Menschen in Anspruch nehmen können, bei der es sich nach den gesetzlichen Regelungen des SGB VI nicht um eine vorgezogene Altersrente handelte. Aber selbst wenn man darauf abstellt, verbleibt es dabei, dass er diese eben nicht nahtlos ab dem 01.09.2014 hätte in Anspruch nehmen können, um als „anspruchsberechtigter“ Beschäftigter“ wegen des Erreichens der „Altersgrenze für schwerbehinderte Menschen“ i.S.v. § 2 Nr. 6 Abs. 2 TV 13. MEK auszuscheiden. Im Übrigen hat er die Altersrente für schwerbehinderte Menschen nicht zum 01.09.2014, sondern erst zum 01.12.2014 in Anspruch genommen, d.h. sich selbst entschieden, zunächst noch Krankengeld und Arbeitslosengeld zu beziehen, um erst dann aus dem Beruf auszuscheiden.

**bb)** Geht man davon aus, dass auch die Inanspruchnahme der Altersrente für schwerbehinderte Menschen gemäß § 236a Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 SGB VI im Verhältnis zur gesetzlichen Regelaltersrente die vorgezogene Inanspruchnahme des Altersruhegeldes im Sinne von § 2 Nr. 6 Abs. 2 TV 13. MEK ist, führt dies nicht dazu, dass die Anspruchsvoraussetzungen dieser Tarifnorm gegeben sind.

Erforderlich ist, dass die der „anspruchsberechtigte Beschäftigte“ aufgrund Kündigung zwecks Inanspruchnahme des vorgezogenen Altersruhegeldes aus dem Beruf ausscheidet. Das scheidet zunächst – wie ausgeführt – daran, dass dies nicht nahtlos nach dem 31.08.2014 erfolgte. Mit der Tarifvorschrift stellen die Tarifvertragsparteien außerdem auf Arbeitnehmer ab, die durch eigene Kündigung ihr Arbeitsverhältnis zwecks Inanspruchnahme der vorgezogenen Altersrente selbst beenden (BAG 20.12.1995 a.a.O. Rn. 18). Daran fehlt es. Der Kläger hat nicht selbst gekündigt. Es liegt auch kein Aufhebungsvertrag auf Initiative des Klägers vor (vgl. dazu BAG 20.12.1995 a.a.O. Rn. 21). Und selbst wenn man wegen der Gleichstellung in § 1 Nr. 3 des Sozialplans auch für die Anwendung von § 2 Nr. 6 Abs. 2 TV 13. MEK Arbeitgeberkündigung, Aufhebungsvertrag und Eigenkündigung des Arbeitnehmers gleichstellen wollte, änderte dies nichts. Weder die Kündigung noch der Beendungsvergleich erfolgten zum Zwecke der Inanspruchnahme der vorgezogenen Altersrente – unterstellt die Altersrente für schwerbehinderte Menschen gemäß § 236a Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 SGB VI ist eine solche im Sinne der Tarifnorm. Die Kündigung war eine betriebsbedingte, denn sie war Teil eines im Interessenausgleich beschriebenen Restrukturierungskonzepts. Der Kläger war auf der Namensliste aufgeführt, so dass vermutet wurde, dass die Kündigung aus dringenden betrieblichen Gründen erfolgte. Und auch der Vergleich vom 04.07.2014 knüpft bereits ausweislich des Wortlauts an die betriebsbedingte Kündigung an. Dieser Vergleich ist nicht deshalb geschlossen worden, damit der Kläger vorgezogenes Altersruhegeld beziehen konnte. Eine solche Kausalität hat der insoweit darlegungsbelastete Kläger nicht vorgebracht. Er beschränkt sich letztlich darauf darzustellen, dass er ausweislich des Sozialplans wegen der Möglichkeit, ungekürzte Altersrente zu beziehen, keine Abfindung erhalten habe. Dies belegt nicht die von ihm angenommene Kausalität, weil der Sozialplan insoweit nur den bei diesen Mitarbeitern geringeren Nachteil als Folge der Kündigung ausgleicht und diesen als Abfindung gewährt. Dies ändert aber nichts daran, dass die Kündigung und auch der Abwicklungsvertrag abgeschlossen worden sind, weil der Arbeitsplatz des Klägers wegfiel, d.h. aus betriebsbedingten Gründen. Der Kläger hat die Altersrente für Schwerbehinderte Menschen auch erst nach Vergleichsabschluss am 04.08.2014 beantragt. Wenn der Abwicklungsvergleich zum Zwecke der Inanspruchnahme der Rente abgeschlossen worden wäre, so hätte es außerdem nahegelegen, diese bereits ab dem 01.10.2014 und nicht erst zwei Monate später nach Bezug von Kranken- und Arbeitslosengeld zu beantragen. Es war dem Kläger auch keine Schriftsatzfrist zur Erwidern auf den Vortrag der Gegenseite im Schriftsatz vom 17.02.2015 zu gewähren, in dem diese unter Beweisantritt vorgetragen hat, dass der Kläger in erster Instanz im Kündigungsschutzverfahren mitgeteilt habe, dass er zwar noch arbeitsunfähig sei aber mittelfristig wieder arbeitsfähig sein werde und so die erhöhte Abfindung erstritten habe. Es oblag von Anfang an nicht der

Beklagten, sondern dem Kläger zum möglichen Kausalitätserfordernis vorzutragen. Insoweit hat er sich auf den Vortrag der tatsächlichen Umstände seines Bezugs der Sozialleistungen und die Regelung in § 5 Nr. 6 des Sozialplans beschränkt. Dies ist zulässig und rechtlich zu bewerten. Das für § 2 Nr. 6 Abs. 2 TV 13. MEK erforderliche Kausalitätserfordernis ergibt sich zur Überzeugung der Kammer aus den bereits genannten Gründen daraus nicht. Im Übrigen hat der Kläger auch auf Nachfrage im Kammertermin zum konkreten Vortrag der Beklagten nicht erklären können, aus welchem Grund er die höhere Abfindung erzielen konnte bzw. dass konkret und für die Beklagte erkennbar er auch aus dem Grunde den Abwicklungsvertrag abgeschlossen hat, um eine vorgezogene Altersrente in Anspruch zu nehmen.

**III.** Dem Kläger steht gegen die Beklagte kein Anspruch auf Zahlung von 8/12 von 1.678,90 Euro brutto, d.h. von 1.119,27 Euro brutto zu. Die Sonderzahlung gemäß § 2 TV 13. MEK ist nicht zeitanteilig arbeitsleistungsbezogen zu gewähren. Dies hat das Arbeitsgericht unter Bezugnahme auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 11.10.1995 (– 10 AZR 984/94, AP Nr. 132 zu § 613a BGB) zutreffend ausgeführt. Auf die diesbezüglichen Entscheidungsgründe wird gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG Bezug genommen. Das Berufungsvorbringen des Klägers führt zu keinem anderen Ergebnis. Richtig ist, dass Teilzeitbeschäftigte die Sonderzahlung nur anteilig entsprechend ihrer Arbeitszeit zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit erhalten. Damit wird nur die Höhe der Sonderzahlung für diese Beschäftigtengruppe bestimmt. Aus der Bestimmung des § 2 Nr. 6 Abs. 1 TV 13. MEK zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses ergibt sich nichts anderes. Das Gegenteil ist der Fall, denn es wird nicht an die erbrachte Arbeitsleistung, sondern an den Bestand des Arbeitsverhältnisses angeknüpft. Ruht dieses, sind die wechselseitigen Hauptpflichten suspendiert, was einer fehlenden Betriebstreue gleichgestellt werden kann. Eine tatsächliche Arbeitsleistung hingegen gehört nicht zu den Anspruchsvoraussetzungen, so dass trotz Arbeitsunfähigkeit im Kalenderjahr ohne Vereinbarung zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses die Sonderzahlung geschuldet ist (vgl. Protokollnotiz zu § 2 Nr. 6 und BAG 15.01.2014 a.a.O. Rn. 20). Soweit Kurzarbeit keinen Einfluss auf die Berechnung des Arbeitsentgelts gemäß § 2 Nr. 4 hat, führt dies auch nicht dazu, die Sonderzahlung arbeitsleistungsbezogen zu verstehen. Es wird vielmehr trotz nicht voll erbrachter Arbeitsleistung das durch Kurzarbeit ausgefallene Arbeitsentgelt herangezogen. Da eine Betriebsvereinbarung gemäß § 2 Nr. 2.2 TV 13. MEK nicht geschlossen ist, kommt es für die Einordnung der Sonderzahlung in diesem Fall auf die genannte Bestimmung nicht an. Insgesamt bleibt es dabei, dass die Tarifvertragsparteien in § 2 Nr. 3 TV 13 MEK die Sonderzahlung selbst als Einmalzahlung eingeordnet haben, die erst am Stichtag, d.h. hier am 01.12.2014, entstand.

- C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.
- D. Die Kammer hat die Revision gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen im Hinblick auf die Auslegung von § 2 Nr. 6 Abs. 2 TV 13. MEK.

### **RECHTSMITTELBELEHRUNG**

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

#### **REVISION**

eingelegt werden.

Für die beklagte Partei 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 Revisionsschrift **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. Gotthardt

Dziwis

Goldammer

Beglaubigt

Esser  
Regierungsbeschäftigte

