



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

der S. Aktiengesellschaft, vertreten durch die Vorstandsmitglieder C. U., Q. T.,
T. ring 1, I.,

- Klägerin und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte U. Fachanwälte für
Arbeitsrecht,
N. str. 21, H.,

g e g e n

den Herrn Q. L., T. str. 58, E.,

- Beklagter und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte L. u.a.,
X. weg 3, E.,

hat die 9. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 25.04.2016
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Ulrich als Vorsit-
zenden sowie den ehrenamtlichen Richter Penner und den ehrenamtlichen
Richter Ringelband

für R e c h t erkannt:

- 1. Die Berufung des Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts
Duisburg vom 02.11.2015, Az.: 3 Ca 1046/15 wird kostenpflichtig
zurückgewiesen.**
- 2. Die Revision wird nicht zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Rückzahlung eines betrieblichen Zuschusses zum Anpassungsgeld.

Die Klägerin betreibt den Steinkohlebergbau in Deutschland.

Der Beklagte war vom 01.08.1972 bis zum 31.10.2006 bei der Klägerin als Arbeitnehmer im Untertagebereich beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fanden die Bestimmungen des Tarifwerkes für den rheinisch-westfälischen Steinkohlebergbau Anwendung.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin bezog der Beklagte vom 01.11.2006 bis zum 31.10.2011 Anpassungsgeld, das durch das Bundesamt für Transport und Ausfuhrkontrolle (im Folgenden: C.) gewährt wird. Einzelheiten hierzu sind in den Richtlinien zur Gewährung von Anpassungsgeld an Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen des Steinkohlenbergbaus vom 12.12.2008 des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (im Folgenden: APG-RL) geregelt.

Ziffer 5 der APG-RL regelt Ausschlussgründe. Unter Ziffer 5.7 heißt es:

„Nimmt der/die Anpassungsgeldempfänger/in eine mehr als geringfügig entlohnte Beschäftigung im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) in einem nicht unter Nummer 5.1 Buchstabe b fallenden Unternehmen oder eine mehr als geringfügig entlohnte selbständige Tätigkeit im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV auf oder übt er/sie eine solche bereits aus, entfällt die Zahlung des Anpassungsgeldes für die Dauer dieser Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeit zu 100 %; der grundsätzliche Anspruch bleibt davon unberührt. Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit liegt vor, wenn sie laufend oder in regelmäßiger Wiederkehr gegen Entgelt oder ein Arbeitseinkommen ausgeübt werden, dass durchschnittlich im Monat die nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV geltende Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet.“

Bei der Klägerin existiert ein Gesamtsozialplan zum Anpassungsprogramm der Deutschen Steinkohle AG vom 25.06.2003 (im Folgenden: Gesamtsozialplan), abgeschlossen zwischen dem Vorstand der Deutschen Steinkohle AG – im Namen und für Rechnung der Beklagten – und dem Gesamtbetriebsrat der Deutschen Steinkohle AG. Auf Grundlage dieses Gesamtsozialplans gewährte die

Klägerin dem Beklagten zusätzlich einen betrieblichen Zuschuss zum Anpassungsgeld für die Dauer des Bezugszeitraums.

Hier heißt es unter § 2:

„§ 2

Arbeitnehmer, die mit Anspruch auf Anpassungsgeld oder Knappschaft Ausgleichsleistungen ausscheiden

Arbeitnehmer, die aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden und Anspruch auf die Gewährung von Anpassungsgeld nach den jeweils gültigen APG- Linien haben, ist DSK bei der Beantragung von Anpassungsgeld behilflich. Diese Arbeitnehmer und Arbeitnehmer, die aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden und Anspruch auf Knappschaftsausgleichsleistungen haben, erhalten folgende Leistungen:

1. – 6. (...)

7. Zuschuss zum Anpassungsgeld

(1) DSK leistet einen Zuschuss zum Anpassungsgeld, wenn das Anpassungsgeld ohne Abzug der in Ziff.4.1.2 der APG-Richtlinien genannten Leistungen das Garantieeinkommen nicht erreicht.

(2) Sofern das Anpassungsgeld wegen Zusammentreffens mit einer Verletztenrente aus der gesetzlichen Unfallversicherung ruht oder eine Minderung durch Versorgungsausgleich eingetreten ist, wird für die Zuschussberechnung das ungekürzte Anpassungsgeld zugrunde gelegt.

(3) Das Garantieeinkommen beträgt 60 % des Brutto-Monats-einkommens, jedoch höchstens 60 % der im Zeitpunkt der Entlassung für Monatsbezüge in der knappschaftlichen Rentenversicherung geltenden Beitragsbemessungsgrenze.

Für die Ermittlung des Brutto-Monatseinkommens wird das Entgelt der letzten 12 abgerechneten Monate vor dem Aus-

scheiden zugrunde gelegt. Einmalzahlungen und Mehrarbeitsgrundvergütungen bleiben bei der Ermittlung außer Betracht. Weiterhin bleiben Lohn- bzw. Gehaltsbestandteile, die nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen, bei der Ermittlung außer Betracht. Der so ermittelte Betrag wird durch die Anzahl der im 12-Monatszeitraum angefallenen Versicherungstage dividiert und mit dem Faktor 30 multipliziert.

Bei der Ermittlung des Brutto-Monatseinkommens wird das im Jahr des Ausscheidens jeweils gültige Weihnachtsgeld mit einem monatlichen Anteil von 1/12 berücksichtigt.

(4) Sind APG-Berechtigte in den der Entlassung vorangegangenen 12 Monaten in ihrem Brutto-Monatseinkommen wegen Rentenbezugs abgestuft worden, wird das Garantieeinkommen nach Abs. 3 aufgestockt um

...

(8) Der betriebliche Zuschuss wird für die Dauer des Bezuges von Anpassungsgeld – ausgenommen Zeiten des Bezuges gemäß Ziff.5.7 der APG-Richtlinien gewährt. Jede Erhöhung des Anpassungsgeldes während des Bezugszeitraumes wird auf den betrieblichen Zuschuss zu 50% angerechnet.“

§ 6 des Gesamtsozialplanes regelt Schlussbestimmungen. § 6 Nr. 3 enthält eine Rückzahlungsklausel mit folgendem Wortlaut:

„Soweit ausgeschiedene Arbeitnehmer betriebliche Leistungen zu Unrecht erhalten haben, ist DSK berechtigt, den überzahlten Betrag mit noch ausstehenden Leistungen zu verrechnen. Besteht nicht die Möglichkeit einer Verrechnung, hat der Leistungsempfänger die zu Unrecht erhaltenen Beträge an DSK zurückzuzahlen.“

§ 20 des Tarifvertrages über die allgemeinen betrieblichen Arbeitsbedingungen im rheinisch-westfälischen Steinkohlebergbau (im Nachfolgenden TV ABA) beinhaltet unter anderem folgende Regelungen:

(1) Beschwerden wegen unrichtiger Ermittlung oder Errechnung oder Zahlung von Lohn oder Gehalt sind von dem Arbeitnehmer unverzüglich vorzubringen.

(2) Die Ansprüche des Absatzes 1 sind nötigenfalls im Wege der Klage innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten seit dem Auszahlungstag geltend zu machen. Ansprüche anderer Art werden hierdurch nicht berührt.

Das C. informierte die Klägerin, dass es am 09.06.2010 die Bewilligung über die Gewährung von Anpassungsgeld für die Zeiträume vom 01.02.2008 bis 29.02.2008, vom 01.11.2008 bis 31.12.2008 sowie vom 01.04.2009 bis 30.06.2009 teilweise widerrufen und den Beklagten zur Rückzahlung des geleisteten Anpassungsgeldes aufgefordert habe.

Die Klägerin teilte dem Beklagten daraufhin mit Schreiben vom 07.07.2010 mit, dass durch den Wegfall des Anpassungsgeldes auch kein Anspruch auf einen betrieblichen Zuschuss für die entsprechenden Zeiträume bestehe und es dadurch zu einer Überzahlung i.H.v. 4.708,91 € gekommen sei. Wegen der Einzelheiten wird auf die Anlage K 3 zur Anspruchsbegründung (Bl. 38 d. A.) Bezug genommen.

Das C. wies die Klägerin mit Schreiben vom 15.01.2015 darauf hin, dass der Teilwiderrufs- und Rückzahlungsbescheid nach Zurückweisung einer Nichtzulassungsbeschwerde des Beklagten durch das Bundesverwaltungsgericht rechtskräftig geworden sei.

Die Klägerin forderte den Beklagten mit Schreiben vom 18.03.2015 erfolglos auf, die nach Aufrechnung mit laufenden Forderungen verbleibende Restforderung i.H.v. 1.628,91 € innerhalb eines Monats zu begleichen.

Auf Antrag der Klägerin hat das Arbeitsgericht am 29.05.2015 einen Mahnbescheid erlassen, der dem Beklagten am 06.06.2015 zugestellt worden ist und gegen den er am 08.06.2015 Widerspruch eingelegt hat.

Die Klägerin hat erstinstanzlich die Auffassung vertreten, der Beklagte sei zur Rückzahlung des geleisteten Zuschusses verpflichtet. Der Zuschuss korrespondiere mit der Zahlung des Anpassungsgeldes.

Die Klägerin beantragte erstinstanzlich zuletzt,

den Beklagten zu verurteilen, an sie 1.628,91 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 20.04.2015 zu zahlen.

Der Beklagte beantragte erstinstanzlich,

die Klage abzuweisen.

Der Beklagte hat erstinstanzlich die Auffassung vertreten, das C. sei nicht für die Beurteilung zuständig, ob ein Minijob vorliege. Dies obliege der Minijob-Zentrale.

Das Arbeitsgericht Duisburg hat der Klage in vollem Umfang stattgegeben. Der Beklagte könne für Zeiten, in denen ihm kein Anspruch auf das Anpassungsgeld zustehe, auch die Zahlung des betrieblichen Zuschusses nicht verlangen. Der hieraus entstehende Rückzahlungsanspruch beruhe auf § 6 Nr. 3 des Gesamtsozialplans, der das Arbeitsverhältnis erfasse. Nach dieser Bestimmung sei die Klägerin berechtigt, einen überzahlten Betrag mit noch ausstehenden Leistungen zu verrechnen, soweit ausgeschiedene Arbeitnehmer betriebliche Leistungen zu Unrecht erhalten haben und könne darüber hinaus gehende Beträge geltend machen. Letzterer Anspruch bestünde in Höhe von 1.628,91 €. Der Beklagte habe für die Zeiträume vom 01.02.2008 bis 29.02.2008, vom 01.11.2008 bis 31.12.2008 sowie vom 01.04.2009 bis 30.06.2009 zu Unrecht einen Zuschuss zum Anpassungsgeld erhalten. Denn ein Anspruch auf die Gewährung betrieblicher Zuschüsse zum Anpassungsgeld bestünde nach § 2 Nr. 7 Abs. 8 des Gesamtsozialplans „für die Dauer des Bezuges von Anpassungsgeld – ausgenommen Zeiten des Bezuges gemäß Ziff. 5.7. der APG-RL“. Hier lägen die Voraussetzungen von Ziff. 5.7 der APG-RL für die genannten Zeiten vor. Denn der Beklagte habe eine mehr als geringfügig entlohnte Beschäftigung in einem Unternehmen außerhalb eines knappschaftlichen Betriebs oder eine mehr als geringfügig entlohnte selbstständige Tätigkeit aufgenommen. Aus diesem Grunde habe das C. für die genannten Zeiträume einen Teilwiderruf erklärt. Darüber sei zwischenzeitlich rechtskräftig entschieden. Damit stünde fest, dass dem Kläger für die Zeiträume vom 01.02.2008 bis 29.02.2008, vom 01.11.2008 bis 31.12.2008 sowie vom 01.04.2009 bis 30.06.2009 kein Anspruch auf Zahlung des Anpassungsgeldes zugestanden habe. Darauf komme es auch an, was sich aus der Auslegung von § 2 Nr. 7 Abs. 8 des Gesamtsozialplanes ergebe. Ausgehend von den Auslegungskriterien des BAG folge aus § 2 Nr. 7 Abs. 8 des Gesamtsozialplans, dass der Zuschuss nur gezahlt werde für „die Dauer des Bezuges von Anpassungsgeld“. Damit gelte der Grundsatz „ohne Anpassungsgeld kein Zuschuss“. Es komme deshalb auch nicht darauf an, ob der Beklagte in den

relevanten Zeiten tatsächlich eine geringfügige Beschäftigung ausgeübt habe oder nicht. Denn nach der Regelung in § 2 Nr. 7 des Gesamtsozialplans sei Voraussetzung für die Zahlung des Zuschusses zum Anpassungsgeld nicht der Umstand, dass keine mehr als geringfügige Beschäftigung ausgeübt wird, sondern allein die Zahlung von Anpassungsgeld als solchem. Die Höhe des zurückzuzahlenden Zuschusses sei unstrittig. Der Zinsanspruch ergebe sich aus §§ 286 Abs. 1, 288 BGB.

Gegen das ihm am 06.11.2015 zugestellte Urteil hat der Beklagte mit einem am 04.12.2015 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese – nach Verlängerung der Frist zur Begründung der Berufung bis zum 08.02.2016 – mit einem am 08.02.2016 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz begründet.

Der Beklagte verfolgt mit der Berufung sein ursprüngliches Ziel der Klageabweisung weiter. Er meint, das Arbeitsgericht sei rechtsfehlerhaft davon ausgegangen, dass der Grundsatz „ohne Anpassungsgeld kein Zuschuss“ gelte. Denn es komme darauf an, ob er in den relevanten Zeiten tatsächlich eine geringfügige Beschäftigung ausgeübt habe oder nicht. Zutreffend sei, dass er in den streitgegenständlichen Monaten jeweils mehr als die Verdienstgrenze der geringfügigen Beschäftigung von 400,00 € erhalten habe. So habe er im Jahre 2008 im Februar 401,15 €, im November 401,20 € und im Dezember 540,6 € erhalten; im April 2009 519,64 €, im Mai 2009 791,28 € und im Juni 2009 407,45 €. In beiden Jahren habe er aber insgesamt den maßgeblichen Jahresbetrag in Höhe von 4.800,00 € nicht erreicht. Sein durchschnittliches Gehalt habe 2008 367,39 € und 2009 396,81 € betragen. Er habe sich insoweit auch bei der Knappschaft erkundigt und die Auskunft erhalten, für die Beurteilung des Minijobs komme es auf die durchschnittliche Berechnung an. Das C. habe jedoch die Monate jeweils isoliert betrachtet und für die Monate bei geringfügiger Überschreitung der Grenze von 400,00 € das Anpassungsgeld für die Monate zu 100% gekürzt. Nur eine zweimalige Überschreitung pro Jahr bleibe unberücksichtigt. Den daraufhin ergangenen Bescheid habe er angegriffen und erstinstanzlich beim Verwaltungsgericht Frankfurt am Main obsiegt. Im sich anschließenden Berufungsverfahren habe der Hessische Verwaltungsgerichtshof das Urteil abgeändert und die Revision nicht zugelassen. Die Nichtzulassungsbeschwerde sei erfolglos gewesen. Insoweit sei der Klägerin zuzugeben, dass das Anpassungsgeld zurückzuzahlen sei. Daraus folge aber nicht zwangsläufig die Rückzahlung des betrieblichen Zuschusses. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts folge dies nicht aus § 2 Nr. 7 Abs. 8 des Gesamtsozialplanes. Denn der Gesamtsozialplan regle selbst die Voraussetzungen der Rückzahlung. Die Rückzahlung selbst beruhe auf § 6 Nr. 3 des Gesamtsozialplanes. Danach habe der Leistungsempfänger zu Unrecht erhaltene Beträge zurückzuzahlen. Dies sei im Verhältnis zur Klägerin indes nicht der

Fall. Denn der Zuschuss sei nach § 2 Nr. 7 Abs. 8 zu zahlen „für die Dauer des Bezugs des Anpassungsgeldes“. Entscheidend sei, dass er tatsächlich Anpassungsgeld bezogen habe, das er es zurückzahlen müsse, lasse den Anspruch unberührt. Das „Behaltendürfen“ sei nicht entscheidend. Dies ergebe sich auch aus Ziffer 5.7 der APG-Richtlinie. Maßgeblich für die Berechnung der geringfügigen Beschäftigung sei eine Durchschnittsberechnung, die nicht auf den Monat, sondern auf das Jahr abstelle. Er habe deshalb das Anpassungsgeld zu Recht erhalten. Zudem beziehe sich der Zuschuss auf das Garantieeinkommen, nicht auf das Anpassungsgeld. Der Zuschuss solle die Sozialleistung ergänzen, um insgesamt ein angemessenes Versorgungsniveau zu erreichen. Jedenfalls sei zu beachten, dass er das Anpassungsgeld nicht zu Unrecht bezogen habe. Zudem berufe er sich auf Entreicherung und meine, Verfallfristen erfassten den Anspruch.

Der Beklagte beantragt,

unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichtes Duisburg vom 02.11.2015, Az.: 3 Ca 1046/15 die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Klägerin verteidigt in erster Linie das angefochtene Urteil und macht unter Wiederholung ihres erstinstanzlichen Vorbringens ergänzend geltend: Durch die rechtskräftige Entscheidung des VGH Hessen stünde fest, dass der Rückforderungsbescheid der C. wirksam sei. Der Beklagte habe also für sechs Monate keinen Anspruch auf Anpassungsgeld. Der Anspruch auf den Zuschuss bestünde aber gerade nur „für die Dauer des Bezuges von Anpassungsgeld“. Die rechtmäßige Gewährung sei Voraussetzung der Leistung. Dass die verwaltungsgerichtliche Rechtsprechung, wie der Kläger meint, inhaltlich unzutreffend sei, sei ohne Belang. Dies ergebe die Auslegung des Gesamtsozialplanes. Der Begriff „Bezug“ stelle klar, dass es auf die Gewährung durch das C. ankomme. Auch das es sich um eine „Zuschuss“ handele, stelle klar, dass es mit dem Anpassungsgeld korrespondiere. Der Zuschuss sei an das Anpassungsgeld gekoppelt. Auch Sinn und Zweck sprächen für diese Auslegung. Denn nur dann mache der Zuschuss überhaupt einen Sinn. Auch wenn es darauf nicht ankomme, sei zu beachten, dass der Beklagte zu Recht kein Anpassungsgeld erhalten habe. Der VGH habe richtig entschieden. Denn maßgeblich sei, dass durchschnittlich im Monat die Verdienstgrenze nicht überschritten werde. Daran ändere auch der tatsächliche irrtümliche Bezug des Anpassungsgeldes nichts, weil es darauf nicht ankomme.

Entscheidend sei, ob er einen Anspruch auf die Leistung gehabt habe. Da die Leistung widerrufen worden sei, habe er die Leistung „zu Unrecht“ bezogen. Wollte man auf den irrtümlichen Bezug abstellen, käme der Rückforderungsvorschrift auch keinerlei Anwendungsbereich zu. Entreicherung scheidet offensichtlich aus, da diese nur bei Ansprüchen aus § 812 BGB greife. Ein derartiger Anspruch werde gar nicht geltend gemacht. Denn der Rückforderungsanspruch beruhe unmittelbar auf der Betriebsvereinbarung, die einen eigenen Rückforderungsanspruch statuiere. Zudem sei der Einwand auch substanzlos. Jedenfalls sei er auch seit dem Rückforderungsbescheid bösgläubig. Ein Verfall sei nicht eingetreten. Denn § 20 TVG erfasse nur Ansprüche auf Lohn oder Gehalt, nicht auch das Anpassungsgeld.

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.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung des Beklagten ist zulässig, insbesondere hat er sie unter Beachtung der Vorgaben der §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG i.V.m. § 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet. Sie ist aber unbegründet. Zu Recht hat das Arbeitsgericht entschieden, dass der Beklagte zur Rückzahlung des Zuschusses zum Anpassungsgeld für die streitgegenständlichen Monate in Höhe von 1.628,91 € verpflichtet sei. Da rechtskräftig feststeht, dass dem Beklagten in den relevanten Monaten kein Anspruch auf Anpassungsgeld zustand, besteht auch kein Anspruch auf den Zuschuss zum Anpassungsgeld. Der sich ergebende Rückzahlungsanspruch beruht auf dem Gesamtsozialplan vom 25.06.2003 und nicht auf § 812 BGB, so dass sich der Beklagte nicht auf Entreicherung nach § 818 Abs. 3 BGB berufen kann. Auch Ausschlussfristen greifen nicht.

Im Einzelnen:

1. Die Klägerin hat gegen den Beklagten einen Anspruch auf Rückzahlung von 1.628,91 € zu Unrecht erhaltener Zuschüsse zum Anpassungsgeld gem. § 6 Nr. 3 des Gesamtsozialplanes vom 25.06.2003.

Gem. § 6 Nr. 3 des Gesamtsozialplanes ist der Empfänger zur Rückzahlung zu Unrecht erhaltener Beträge verpflichtet, soweit es der Klägerin nicht möglich ist, die zu Unrecht erhalten betrieblichen Leistungen zu verrechnen. Diese Voraussetzungen liegen vor. Der beklagte Arbeitnehmer hat den betrieblichen Zuschuss zum Anpassungsgeld zu Unrecht erhalten. In Höhe von 1.628,91 € war der Klägerin die Verrechnung nicht möglich.

a) Die Klägerin ist aus dem Gesamtsozialplan berechtigt.

Nach § 2 Ziffer 7 Abs. 1 leistet DSK einen Zuschuss zum Anpassungsgeld. Auch wenn der Wortlaut die „DSK“ als Verpflichtete nennt, ist dies die Klägerin, die damit auch für Rückzahlungsansprüche aktiv legitimiert ist. Dies ergibt die Auslegung des Sozialplanes.

aa) Sozialpläne werden wie andere normative Regelungen ausgelegt. Zwar hat das BetrVG die Rechtsnatur eines Sozialplanes nicht ausdrücklich festgelegt. Er hat nach § 112 Abs. 2 Satz 3 BetrVG aber die „Wirkung einer Betriebsvereinbarung“. Zutreffend bezeichnet das BAG deshalb den Sozialplan als Betriebsvereinbarung besonderer Art (BAG v. 26.05.2009 – 1 AZR 198/08, NZA 2009, 849;

BAG v. 25.03.2003 – 1 AZR 335/02, NZA 2004, 64). Daher ist der Sozialplan in Übereinstimmung mit der ständigen Rechtsprechung des BAG als Betriebsvereinbarung zu behandeln (vgl. nur BAG v. 25.03.2003, EzA § 112 BetrVG 2001 Nr. 5; Fitting § 112, 112a Rdnr.174). Dieser Rechtscharakter ist maßgeblich für die Auslegung. Sozialpläne sind wegen ihres normativen Charakters deshalb wie Gesetze auszulegen (BAG v. 30.03.2008 – 8 AZR 1022/06, NZA 2008, 1297).

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 (vgl. 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. 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). 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).

bb) Unter Zugrundelegung dieser Auslegungsgrundsätze ergibt sich ohne weiteres die Berechtigung der Klägerin. Denn im Rubrum des Gesamtsozialplanes auf Seite 1 findet sich zur Definition der „DSK“ folgender Text:

„Zwischen dem Vorstand der Deutschen Steinkohle AG – im Namen und für Rechnung der S. Aktiengesellschaft – (nachfolgend auch DSK genannt).“

Der Vorstand der Deutschen Steinkohle AG ist damit im Namen und für Rechnung der Klägerin tätig geworden und wird in dieser Eigenschaft – also als die S. Verpflichtender – als „DSK“ bezeichnet. Dass die entsprechende Vollmacht tatsächlich nicht bestehen sollte, ist nicht behauptet (vgl. zum Ganzen: LAG Düsseldorf v. 01.06.2015 – 9 Sa 1219/14). Damit ist die Klägerin Verpflichtete und Berechtigte des Zuschusses.

b) Der Beklagte hat den Zuschuss zum Anpassungsgeld für die Zeiträume vom 01.02.2008 bis 29.02.2008, vom 01.11.2008 bis 31.12.2008 sowie vom 01.04.2009 bis 30.06.2009 zu Unrecht erhalten.

Nach § 2 Ziffer 7 Abs. 1 leistet DSK einen Zuschuss zum Anpassungsgeld, wenn das Anpassungsgeld ohne Abzug der in Ziff. 4.1.2. der APG Richtlinien genannten Leistungen das Garantieeinkommen nicht erreicht. Die Auslegung dieser Regelung ergibt auf Grundlage der bereits unter Ziffer 1.) dargestellten Auslegungsgrundsätze, dass der Zuschuss von der Gewährung des Anpassungsgeldes abhängt. Besteht der Anspruch auf Anpassungsgeld trotz der zunächst erfolgten Gewährung nicht, ist der Arbeitnehmer zur Rückzahlung verpflichtet. Entgegen der Auffassung des Beklagten ist insbesondere nicht maßgeblich, ob das Garantieeinkommen erreicht wird oder ob tatsächlich eine geringfügige Beschäftigung vorlag. Denn das Garantieeinkommen wird erst dann gebildet, wenn feststeht, dass der Anspruch auf Anpassungsgeld besteht. Die Parteien des Gesamtsozialplanes haben also dem Arbeitnehmer nicht unabhängig vom Anpassungsgeld ein Garantieeinkommen verschaffen wollen. Erforderlich ist immer das überhaupt ein Anspruch auf Anpassungsgeld besteht.

(1) Dies ergibt sich zunächst aus der Auslegung des Wortlautes von § 2 Ziffer 7 Abs. 1 GSP. Denn dort wird die Leistung der Klägerin als „Zuschuss zum Anpassungsgeld“ bezeichnet. Der Begriff „Zuschuss“ ist – das ist dem Beklagten zuzugeben – als solcher nicht eindeutig belegt. Typischerweise wird unter ihm eine Zuwendung aus unterschiedlichen Gründen mit unterschiedlicher Zweckrichtung verstanden (vgl. Gablers Wirtschaftslexikon Stichwort „Zuschuss“). Die eindeutige konkrete Zweckrichtung ergibt sich hier aber schon sprachlich aus der Verknüpfung mit dem Anpassungsgeld. Denn es heißt „Zuschuss zum Anpassungsgeld“. Der Zuschuss ist also eine Finanzierungshilfe des Arbeitgebers zum Anpassungsgeld. Der Arbeitgeber unterstützt den Arbeitnehmer infolge der Gewährung des Anpassungsgeldes durch Zahlung eines zusätzlichen Geldbetrages, des Zuschusses. Die grammatikalische Verwendung „zum“. Es handelt sich

dabei um die den Dativ erfordernde modale Präposition „zu“, die mit dem Artikel „dem“ verschmolzen ist. Aufgelöst heißt die richtige präpositionale Wendung „Zuschuss zu dem Anpassungsgeld“. Präpositionen stellen zwei Sachverhalte in ein bestimmtes Verhältnis zueinander. Das Verhältnis kann lokaler, temporaler, modaler und kausaler Art sein. Modal kennzeichnet also die „Art und Weise“. Damit sind Zuschuss und Sozialleistung also sprachlich modal miteinander in der Weise verknüpft, dass die Zahlung des Anpassungsgeldes Voraussetzung des Zuschusses ist.

Der Zuschuss wird auch nicht dadurch zu einer eigenständigen Leistung unabhängig vom Anpassungsgeld, weil in Ziffer 7 (1) auch das Garantieeinkommen erwähnt wird. Vielmehr wird sprachlich eine weitere Einschränkung formuliert. Der Zuschuss soll nur dann zum Anpassungsgeld gezahlt werden, wenn das Anpassungsgeld das in Ziffer 4.1.2 der APG-Richtlinien genannten Leistungen das Garantieeinkommen nicht erreicht. Der Zuschuss des Arbeitgebers dient zwar der Aufstockung der Sozialleistung zu einem Garantieeinkommen. Sprachlich setzt die Prüfung, ob das Garantieeinkommen erreicht wird aber die Zahlung des Anpassungsgeldes voraus.

Diese sprachliche Verknüpfung wird nicht dadurch aufgehoben, dass dem Mitarbeiter zunächst Anpassungsgeld gewährt worden ist. Denn der Begriff „Zuschuss zum Anpassungsgeld“ enthält keine zeitliche Komponente im dem Sinne, dass ein einmal gezahltes Anpassungsgeld den Anspruch auf den Zuschuss nicht entfallen lassen könnte. Im Gegenteil. Wie gesehen handelt es sich bei der Präposition „zu dem“, nicht um eine temporale, sondern um eine modale. Sprachlich setzt der Zuschuss den Anspruch auf das Anpassungsgeld nach den APG-Richtlinien voraus. Steht dem Arbeitnehmer der Anspruch auf das Anpassungsgeld zu, ist er zum Zuschuss berechtigt, andernfalls nicht.

Daraus lässt sich aber auch sprachlich nicht umgekehrt schlussfolgern, dass die Klägerin selbst prüfen müsste, ob der Beklagte einen Anspruch auf das Anpassungsgeld hat. Denn sprachlich wird mit dem Hinweis „Anpassungsgeld“ auf die Berechtigung nach den APG-Richtlinien abgestellt. Liegt ein rechtskräftiger Bescheid über die Nichtgewährung des Anpassungsgeldes vor, kommt die Zahlung eines Zuschusses nicht in Betracht. Eine eigenständige Prüfung, ob eine geringfügige Beschäftigung nach den APG-Richtlinien vorlag, ist dann entbehrlich.

(2) Nur dieses Auslegungsergebnis entspricht auch dem Regelungsmechanismus des Gesamtsozialplanes. Zunächst wird in § 1 der Anwendungsbereich des Gesamtsozialplans definiert. § 2 bestimmt dann die einzelnen Leistungen. Dabei

ergibt sich schon aus der Überschrift „Arbeitnehmer, die mit Anspruch auf Anpassungsgeld oder Knappschaftsleistungen ausscheiden“ wiederum die Verknüpfung der Leistung. Sie enthält gleichsam den Obersatz „Kein Zuschuss ohne Anpassungsgeld“. Denn schon die Überschrift stellt klar, dass nur die Arbeitnehmer Leistungen beanspruchen können, die mit Anspruch auf Anpassungsgeld ausscheiden. Auch der erste Satz von § 2 stellt die Verknüpfung heraus. Denn es heißt: „Arbeitnehmer, die aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden und Anspruch auf die Gewährung von Anpassungsgeld nach den jeweils gültigen APG-Richtlinien haben, ist DSK bei der Beantragung des Anpassungsgeldes behilflich“. Schon die Hilfe bei der Antragstellung macht unmissverständlich klar, dass die Zahlung von Anpassungsgeld wesentliche Voraussetzung für die im folgenden Teil geregelten Leistungen ist. Dies ist auch dem zweiten Satz der Bestimmung zu entnehmen. Denn „diese Arbeitnehmer“ erhalten „folgende Leistungen“.

Unter den Ziffern Nr. 1 – 7 werden dann einzelne Ansprüche definiert, u.a. Abfindungen. In diesem Zusammenhang stellt dann Ziffer 7 selbst noch einmal den Zusammenhang zum Anpassungsgeld klar, indem dies auch sprachlich in den anspruchsbegründenden Tatbestand einbezogen wird. Auch die systematische Regelung der Ziffer 7 selbst lässt aus Sicht der Kammer keine andere Auslegung zu. Denn auch in den weiteren Absätzen der Ziffer 7 wird stets zum Ausdruck gebracht, dass der Anspruch auf das Anpassungsgeld anspruchsbegründend ist.

Ziffer 7 Abs. 2 regelt die nähere Zuschussberechnung in einem besonderen Fall, nämlich wenn der Mitarbeiter zwar grundsätzlich einen Anspruch auf Anpassungsgeld hat, der Anspruch aber ruht, weil er mit einer Verletztenrente zusammentrifft. Absatz 3 zeigt auf, wie das Garantieeinkommen zu berechnen ist, was für die Frage der Anspruchsvoraussetzungen nicht trennscharf ist. Es zeigt aber zugleich, dass das Garantieeinkommen nur ein Rechenfaktor ist. Abs. 4 knüpft demgegenüber wieder an den „APG-Berechtigten“ an und erhöht in bestimmten Fällen das Garantieeinkommen. Auch diese Regelung zeigt systematisch klar, dass das Garantieeinkommen mit der APG-Berechtigung verbunden ist. Das Garantieeinkommen wird nicht isoliert berechnet, sondern nur dann, wenn der APG-Anspruch besteht. Auch hier zeigt sich einmal mehr die unmittelbare Verknüpfung der Anspruchsberechtigung mit der Gewährung von Anpassungsgeld. Auch Abs. 5 nennt ausdrücklich den „APG-Berechtigten“ und verändert in bestimmten Fällen wiederum die Berechnung des Garantieeinkommens. Eine weitere Obergrenze des Garantieeinkommens bewirkt Abs. 6., eine Untergrenze Abs. 7.

Die gesamte dadurch zum Ausdruck kommende Regelungssystematik bestätigt Abs. 8. Denn dort heißt es ausdrücklich: „Der betriebliche Zuschuss wird für die Dauer des Bezugs von Anpassungsgeld – ausgenommen Zeiten des Bezugs

gem. Ziff. 5.7 der APG-Richtlinien“ – gewährt. Zunächst wird bereits sprachlich eindeutig erneut der Zuschuss mit dem Bezug von Anpassungsgeld verknüpft. Zudem wird zusätzlich darauf hingewiesen, dass selbst dann, wenn Anpassungsgeld nach Ziffer 5.7 der APG-Richtlinien gewährt werden sollte, kein Zuschuss gezahlt wird. Damit wird an die konstruktive Begründung des Anspruchs in Ziffer 5.7 der APG-Richtlinien angeknüpft. Ziffer 5 der APG-Richtlinien normiert „Auschlussgründe“. Dabei wird in den diversen Absätzen der Ziffer 5 geregelt, dass das Anpassungsgeld „nicht mehr gewährt wird“, „rückwirkend entfällt“ oder „weg“-fällt. In diesen Fällen besteht kein Anspruch auf die Leistung und die Verknüpfung greift ein. In Ziffer 5.7 der APG-Richtlinien heißt es aber nur: „entfällt die Zahlung des Anpassungsgeldes ... ; der grundsätzliche Anspruch bleibt davon unberührt“. Da im Falle der Aufnahme einer schädlichen geringfügigen Beschäftigung der grundsätzliche Anspruch bestehen bleiben soll, weil für jeden Monat wieder neu gerechnet wird, ob Anpassungsgeld gezahlt wird, soll nur die Zahlung für den relevanten Monat entfallen. Diesen konstruktiven Ansatz greift Abs. 8 des Gesamtsozialplanes auf und stellt klar, dass auch im Falle der Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung, die zu einer Nichtzahlung des Anpassungsgeldes führt, aber den grundsätzlichen Anspruch bestehen lässt, kein Anspruch auf den Zuschuss bestehen soll. Damit zeigt die Regelung zweierlei eindeutig. Einerseits die Verknüpfung von Zuschuss und Anpassungsgeld, andererseits dass es entscheidend darauf ankommt, ob die Voraussetzungen der Ziffer 5.7 der APG-Richtlinien vorliegen. Dabei ergibt sich wiederum aus der Formulierung „Zuschuss“, dass die Arbeitgeberin nicht die Berechtigung der Nichtzahlung des Anpassungsgeldes zu prüfen hat, sondern es darauf ankommt, ob der Anspruch im Verhältnis Arbeitnehmer/Behörde besteht.

Dass es nicht auf den tatsächlichen Erhalt des Anpassungsgeldes ankommen kann, bestätigt systematisch im Übrigen § 6 Ziffer 3 des Gesamtsozialplanes. Denn diese Bestimmung enthält eine eigenständige Verrechnungs- und Rückzahlungsklausel. Diese Klausel wäre überflüssig, wenn der tatsächliche Bezug des Anpassungsgeldes entscheidend wäre. Denn in diesem Fall käme es nie zur Verrechnung oder Rückzahlung.

(3) Dieses Auslegungsergebnis entspricht auch dem Sinn und Zweck der Regelung. Hierzu hat das BAG (15.10.2013 – 1 AZR 544/12, juris) folgendes ausgeführt:

„Durch den Zuschuss zum Anpassungsgeld werden nach § 2 Satz 1 GSP die Richtlinien zur Gewährung des Anpassungsgeldes (zuletzt in der Fassung vom 12. Dezember 2008, BAnz 2008 S. 4697) ergänzt.

Diese bezwecken gemäß Nr. 1.1, die mit dem Steinkohlefinanzierungsgesetz vom 20. Dezember 2007 beschlossene Beendigung des subventionierten Steinkohlebergbaus sozialverträglich zu flankieren. Wird durch das nach diesen Richtlinien gezahlte Anpassungsgeld das Garantieeinkommen in Höhe von 60 % des Bruttomonatseinkommens nicht erreicht, besteht nach § 2 Nr. 7 Abs. 1 und Abs. 3 GSP ein Anspruch auf einen Zuschuss zum Anpassungsgeld. Damit dient das Anpassungsgeld dazu, den in dieser Bestimmung festgelegten sozialen Besitzstand zu sichern, der sich nach der Höhe des Entgelts richtet, das der Arbeitnehmer als Gegenleistung für erbrachte Arbeitsleistungen erhalten hat.“

Auch hier wird aus Sinn und Zweck deutlich, dass das Anpassungsgeld ergänzt werden soll. Denn das BAG formuliert ausdrücklich, dass es sich um einen Zuschuss handelt, der „das nach diesen Richtlinien gezahlte Anpassungsgeld“ voraussetzt. Wenn aber das Anpassungsgeld nicht geleistet wird, greift der Sinn und Zweck der Ergänzung gerade nicht. Es geht eben nicht darum, unabhängig vom Anpassungsgeld den Besitzstand zu sichern, sondern nur, das gezahlte Anpassungsgeld zu flankieren.

(4) Auch aus der Entstehungsgeschichte ergibt sich nichts Gegenteiliges. Hierzu findet sich in der Entscheidung des BAG (15.10.2013 – 1 AZR 544/12, juris) aber folgendes:

„Aus der Entstehungsgeschichte des Gesamtsozialplans ergibt sich entgegen der Auffassung der Beklagten kein anderes Ergebnis. Der bis zum Jahre 2002 geltende „Gesamtsozialplan über die öffentlichen und betrieblichen Leistungen und Vorsorgemaßnahmen für die von Stilllegungen betroffenen Arbeitnehmer des Steinkohlenbergbaus“ vom 15. Mai 1968 wurde im Jahre 2003 durch den hier anwendbaren Gesamtsozialplan vollständig abgelöst. Dieser enthält ein eigenständiges Regelungswerk. Die zu dem früheren Gesamtsozialplan ergangenen Erlasse und Hinweisschreiben der Arbeitsverwaltung können schon deshalb für die Auslegung der neuen Vereinbarung nicht herangezogen werden.“

c) Der Anspruch der Klägerin beträgt 1.628,91 €. Auf der dargestellten Grundlage hat der Beklagte in den Monaten Februar, November und Dezember 2008 sowie vom 01.04.2009 bis zum 30.06.2009 ungerechtfertigt einen Zuschuss zum Anpassungsgeld erhalten. Der Zuschuss betrug für Februar 2008 794,26 € und für die Monate November und Dezember 2008 sowie April, Mai und Juni 2009

jeweils 782,93 €, insgesamt also 4.708,91 €. Diesen Betrag hat die Klägerin teilweise durch Aufrechnung mit laufenden Forderungen realisiert, so dass noch ein Restbetrag i.H.v. 1.628,91 € verblieb. Dies ist unstrittig. Die Einzelheiten ergeben sich aus dem Schreiben der Klägerin vom 07.07.2010 (Anlage K 3 zur Anspruchsbegründung, Bl. 38 d. A.) sowie aus den Entgeltabrechnungen für die streitigen Zeiträume (Anlagenkonvolut K 4 zur Anspruchsbegründung, Bl. 39 bis 44 d. A.) sowie aus der Anspruchsbegründung im Schriftsatz vom 24.06.2015 auf Seite 2 und 3 (Bl. 20 und 21 d. A.).

2. Der Beklagte kann sich auch nicht auf den Wegfall der Bereicherung berufen. Denn auf den Anspruch aus § 6 Nr. 3 GSP findet § 818 Abs. 3 BGB keine Anwendung. Soweit er gleichwohl Anwendung finden sollte, liegen die von der Rechtsprechung des BAG aufgestellten Kriterien nicht vor. Es fehlt schon an einer „geringfügigen“ Zuvielzahlung.

a) § 818 Abs. 3 BGB findet nur Anwendung auf die bereicherungsrechtlichen Ansprüche aus §§ 812, 816, 817 und 822 BGB sowie auf alle Fälle der Rechtsfolgenverweisung in das Bereicherungsrecht (vgl. BAG v. 26.05.2009 – 3 AZR 797/07, NZA 2009, 1279; Palandt/Sprau, Einf. § 812 BGB Rz.8; Prütting/Wegen/Weinrich, § 812 BGB Rz. 17). Dabei entspricht es der allgemeinen Meinung, dass vertragliche Ansprüche auf Rückgewähr einer Leistung den bereicherungsrechtlichen Ansprüchen vorgehen und diese ausschließen (BGH v. 17.06.2003 – XI ZR 195/02, BGHZ 155, 166-177, Rn. 37). Dem Beklagten ist es deshalb verwehrt, sich gegenüber dem Anspruch auf die nur bei Anwendbarkeit der Vorschriften über die ungerechtfertigte Bereicherung geltende Bestimmung des § 818 Abs. 3 BGB zu berufen (vgl. auch BGH v. 17.06.2003 – XI ZR 195/02, BGHZ 155, 166-177, Rn. 37; BGH v. 21.01.1998 - IV ZR 214/96, NJW-RR 1998, 1425, 1426). Etwas anderes würde nur dann gelten, wenn die Auslegung der Anspruchsgrundlage ergeben würde, dass für den Fall der Rückforderung des Zuschusses auf die Vorschriften über die ungerechtfertigte Bereicherung zurückgegriffen werden soll. Das ist hier jedoch nicht erkennbar. Denn unter Berücksichtigung der bereits dargestellten Auslegungskriterien ist der Gesamtsozialplan eine in sich geschlossene Regelung, die zum einen die Anspruchsvoraussetzungen des Zuschusses regelt, dann aber ebenfalls in den Schlussbestimmungen eine „Rückzahlungsklausel“. Dabei zeigt sich die Eigenständigkeit der Regelung bereits in der Konstruktion der Rückforderung. Denn zuvorderst haben die Betriebspartner eine Verrechnungsmöglichkeit geschaffen. Der Arbeitgeber soll also unabhängig von bestehenden Pfändungsfreigrenzen laufende Leistungen mit Rückforderungsleistungen verrechnen können. Zudem wird für nicht durch

Verrechnung zu realisierende Ansprüche eine Rückzahlungspflicht normiert. Dieser Rückzahlungsanspruch ist selbständig und eigenständig in der Regelung als in sich geschlossenes System verankert.

b) Darüber hinaus liegen auch die Voraussetzungen des § 818 Abs. 3 nicht vor. Nach § 818 Abs. 3 BGB ist der Bereicherungsanspruch ausgeschlossen, sobald der Empfänger nicht mehr bereichert ist. Dies ist der Fall, wenn das Erlangte ersatzlos weggefallen ist und kein Überschuss im Vermögen des Empfängers mehr besteht, der ohne den bereichernden Vorgang nicht vorhanden wäre. Da es sich bei dem Wegfall der Bereicherung um eine rechtsvernichtende Einwendung handelt, hat der Bereicherte den Wegfall der Bereicherung zu beweisen.

Das BAG hat dazu beispielsweise entschieden, dass im Falle einer Gehalts- bzw. Rentenüberzahlung darzulegen und im Streitfall zu beweisen ist, dass sich sein Vermögensstand infolge der Gehalts- bzw. Rentenüberzahlung nicht verbessert hat. Dabei können dem Arbeitnehmer Erleichterungen zugutekommen. Bei kleineren und mittleren Arbeitseinkünften bzw. Renten und einer gleichbleibend geringen Überzahlung des laufenden Arbeitsentgelts bzw. der Rente besteht die Möglichkeit des Beweises des ersten Anscheins für den Wegfall der Bereicherung. Dieser kommt in Betracht, wenn erfahrungsgemäß und typischerweise die Zuvielzahlungen für den laufenden Lebensunterhalt, insbesondere für konsumtive Ausgaben verbraucht werden. Eine solche Annahme setzt voraus, dass es sich um Überzahlungen in relativ geringer Höhe handelt. Je höher die Überzahlung im Verhältnis zum realen Einkommen bzw. den realen Einkünften ist, um so weniger lässt sich annehmen, die zusätzlichen Mittel seien für den Lebensunterhalt verbraucht worden. Außerdem muss die Lebenssituation des Betroffenen, insbesondere seine wirtschaftliche Lage so sein, dass die Verwendung der Überzahlung für die laufende Lebensführung nahe liegt. Das ist regelmäßig dann der Fall, wenn Personen mit geringen oder mittleren Einkünften über keine weiteren Einkünfte verfügen, so dass sie die Nettobezüge verwenden, um den laufenden Lebensunterhalt für sich und eventuell ihre Familie zu bestreiten (BAG v. 26.05.2009 – 3 AZR 797/07, Rn. 29, juris; BAG v. 06.06.2007 - 4 AZR 573/06, AP TVG § 1 Tarifverträge: Lufthansa Nr. 37).

Hier handelt es sich bei der Gewährung des Zuschusses im Höhe von mehr als 700,00 € nicht um eine geringfügige Zuvielzahlung, bei der dem Arbeitnehmer Beweiserleichterungen zugutekommen können. Deshalb muss der Arbeitnehmer konkret darlegen, wie die Bereicherung weggefallen sein soll. Pauschale Behauptungen reichen hier nicht aus.

3. Der Anspruch ist auch nicht verfallen. Denn die tarifliche Verfallfrist erfasst den Anspruch auf den Zuschuss zum Anpassungsgeld nicht.

a) Zuzugeben ist dem Beklagten, dass der anwendbare Tarifvertrag eine Verfallklausel enthält. § 20 TV ABA regelt folgendes:

(1) Beschwerden wegen unrichtiger Ermittlung oder Errechnung oder Zahlung von Lohn oder Gehalt sind von dem Arbeitnehmer unverzüglich vorzubringen.

(2) Die Ansprüche des Absatzes 1 sind nötigenfalls im Wege der Klage innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten seit dem Auszahlungstag geltend zu machen. Ansprüche anderer Art werden hierdurch nicht berührt.

Die Auslegung dieser Regelung zeigt, dass der Anspruch der Klägerin auf Rückzahlung des bereits geleisteten Zuschusses zum Anpassungsgeld nicht von der tariflichen Regelung erfasst wird.

b) Ein Tarifvertrag regelt die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien und enthält Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen können. Die Regelung in § 20 TV ABA betrifft den normativen Teil des Tarifvertrages. Bei einem Tarifvertrag wird zwischen dem normativen und dem schuldrechtlichen Teil unterschieden. Denn nach § 1 Abs.1 TVG regelt der Tarifvertrag einerseits die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien, andererseits Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluss Beendigung von Arbeitsverhältnisses sowie betriebliche und verfassungsrechtliche Fragen betreffen können. Während der schuldrechtliche Teil nur zwischen den Tarifvertragsparteien wirkt, gilt der normative Teil unmittelbar und zwingend für tarifgebundene Arbeitnehmer und Unternehmen. Regelungsgegenstand des normativen Teils können also Regelungen zu Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen sein sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen geordnet werden. Inhaltsnormen sind dabei alle Bestimmungen, die nach dem Willen der Tarifvertragsparteien den Inhalt des Arbeitsverhältnisses im Sinne des Arbeitsrechtes regeln. Regelungsgegenstand sind Haupt- Neben- und Schutzpflichten (vgl. auch BAG v. 26.04.1978- 5 AZR 62/77, juris). Welche Art von Norm Gegenstand des Tarifvertrages ist, ist ebenfalls im Wege der Auslegung zu ermitteln. Sie richtet sich auch in diesem Fall nach den allgemeinen Regeln über das Zustandekommen und über die Auslegung schuldrechtlicher Verträge nach den §§ 133,

157 BGB (BAG v. 13.10.2011 – 8 AZR 514/10, juris; BAG v. 26.01.2011 – 4 AZR 159/09, juris).

c) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der die erkennende Kammer auch hier folgt, den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei einem nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und der Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (vgl. nur BAG v. 18.02.2014 – 3 AZR 808/11, juris, BAG v. 26.03.2013 – 3 AZR 68/11, juris; BAG v. 16.11.2011 – 10 AZR 549/10, juris; BAG v. 11.11.2010 - 8 AZR 892/09; BAG v. 24.09.2008 – 10 AZR 669/07, NZA 2009, 45; BAG v. 15. 12.2005, 6 AZR 227/05).

d) Diese Auslegung ergibt, dass § 20 TV ABA den Zuschuss zum Anpassungsgeld nicht erfasst. Denn diese Regelung betrifft nach ihrem Wortlaut nur Beschwerden wegen unrichtiger Ermittlung oder Errechnung oder Zahlung von Lohn oder Gehalt, während Ansprüche anderer Art nicht berührt werden. Der Zuschuss zum Anpassungsgeld aber ist weder Lohn noch Gehalt, sondern ein Anspruch sui generis aus dem Gesamtsozialplan (so schon LAG Düsseldorf v. 01.06.2015 - 9 Sa 1219/14. Denn die Begriffe sind eindeutig belegt. Im Arbeitsleben werden unter „Einkommen“ die Gesamtheit der Einnahmen innerhalb eines bestimmten Zeitraumes verstanden und nicht nur die aus Arbeit resultierenden Einkünfte (vgl. BAG v. 21.08.2001, 3 AZR 746/00, juris; so auch ausdrücklich LAG Düsseldorf v. 13.11.2013 – 7 Sa 758/13, juris; dem folgend: LAG Düsseldorf v. 20.10.2014 - 9 Sa 446/14, n.v.; vgl. auch BAG v. 14.08.1990, 3 AZR 321/89, juris). „Bruttoverdienst“ bezeichnet - im Gegensatz zum „Nettoverdienst“ - den aus dem Arbeitsverhältnis zu beanspruchenden Verdienst ohne Abzüge der Steuern und Abgaben (vgl. BAG v. 21.08.2001, 3 AZR 746/00, juris; LAG Düsseldorf v. 13.11.2013 – 7 Sa 758/13, juris). Wird demgegenüber der Begriff des

„Bruttogehalts“ verwendet, spricht dies nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eher für einen engen Vergütungsbegriff (vgl. BAG v. 14.08.1990, 3 AZR 321/89, juris). Unter dem Begriff des „Entgeltes“ wiederum ist nach allgemeiner Meinung die Gegenleistung für geleistete Arbeit zu verstehen. Kennzeichnend für den Entgeltcharakter ist damit, dass sie in einem zumindest teilweise synallagmatischen Verhältnis zur Arbeitsleistung steht, also eine Gegenleistung hierfür darstellt (BAG v. 15.10.2013 – 1 AZR 544/12, juris; BAG v. 12.11.2011 – 1 AZR 412/09, juris). Es geht also stets um die Vergütung von Arbeitsleistung. Damit aber setzen die Begriffe „Lohn“ und „Gehalt“ sachlogisch das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien voraus, so dass die relevante Leistung Entgelt für die geleistete Arbeit ist. Da das mit dem Beklagten bestehende Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Bezugs des Anpassungsgeldes bereits beendet war, kann es sich nicht mehr um Lohn und Gehalt handeln. Denn der Beklagte schuldete zu diesem Zeitpunkt keine Arbeitsleistung mehr. Es handelt sich vielmehr um eine Leistung sui generis aus dem Gesamtsozialplan, die gerade durch die Abgrenzung von Lohn und Gehalt von anderen Leistungen eben als Anspruch anderer Art angesehen werden muss, der in Abs. 2 des § 20 TV ABA geregelt ist und ausdrücklich nicht der Frist zur Geltendmachung unterliegt. Insofern haben die Tarifvertragsparteien ersichtlich nur den Anspruch auf Lohn und Gehalt der Geltendmachung unterwerfen wollen, nicht auch die übrigen Leistungen. Dies ist auch verständlich, weil sie offenbar davon ausgegangen sind, dass der Arbeitnehmer diese Ansprüche im Arbeitsverhältnis regelmäßig selbst ohne weiteres und einfach prüfen kann. Für Ansprüche anderer Art wollten die Parteien des Tarifvertrages diese kurze Prüffrist offensichtlich nicht vereinbaren. Dies wird auch bestätigt durch den Regelungszusammenhang. Denn Entsprechendes ergibt sich auch aus § 20 Abs.4 TV ABA, nach dem nach Ablauf der geregelten Fristen die Lohn- oder Gehaltszahlung unter Ausschluss des Gegenbeweises als rechtmäßig und rechtsgültig erfolgt. Es ging den Tarifvertragsparteien also ersichtlich nur um die monatliche Lohn- und Gehaltszahlung, nicht um andere entgeltliche Leistungen.

4. Der Anspruch ist nicht verjährt. Dabei ist zu beachten, dass es sich bei dem Anspruch um einen solchen handelt, der der regelmäßigen Verjährung des § 195 BGB unterliegt. Er verjährt also in drei Jahren. Da der Rückzahlungsanspruch von der rechtskräftigen Verpflichtung zur Rückzahlung des Anpassungsgeldes abhängt, ist die Frist offensichtlich noch nicht abgelaufen. Denn der Rückzahlungsbescheid des Bundesamtes für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle ist erst seit dem 26.02.2014 rechtskräftig. Denn nach § 199 BGB beginnt die Verjährungsfrist, regelmäßig mit dem Schluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist und der Gläubiger von den den Anspruch begründenden Umständen und der Person des Schuldners Kenntnis erlangt hat. Die Entstehung des Anspruchs

hängt von dessen Fälligkeit ab, weil er erst entstanden ist, wenn dessen Befriedigung rechtlich verlangt und klageweise geltend gemacht werden kann (ErfK/Preis, § 194 – 218 Rz. 8). Dies war hier frühestens der 26.02.2014, so dass die Frist eingehalten worden ist.

6. Der Zinsanspruch besteht seit Rechtshängigkeit. Er ergibt sich aus §§ 291, 288 Abs. 1, 286 Abs. 1 BGB. Der Beklagte befand sich mit der Rückzahlung der geltend gemachten Zuschüsse jedenfalls seit dem 22.04.2015 in Verzug.

II.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 525, 91, 97 Abs. 1 ZPO. Danach fallen die Kosten eines ohne Erfolg eingelegten Rechtsmittels der Person zur Last, die es eingelegt hat.

III.

Die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Zulassung der Revision an das Bundesarbeitsgericht liegen nicht vor. Es ist weder über Rechtsfragen grundsätzlicher Bedeutung zu entscheiden, § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG, noch liegt eine divergente Entscheidung der Kammer zu einer divergenzfähigen Entscheidung eines Divergenzgerichtes vor. Schließlich ist auch kein absoluter Revisionsgrund gem. § 547 Nr. 1 bis 5 ZPO oder eine entscheidungserhebliche Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör ersichtlich, § 72 Abs. 2 Nr. 3 ArbGG.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.
Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72a ArbGG verwiesen.

Dr. Ulrich

Penner

Ringelband

Beglaubigt

Fägenstädt
Regierungsbeschäftigte

