

4 Sa 594/13
26 Ca 15350/12
(ArbG München)

Verkündet am: 10.10.2013

Lais
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

Firma C. GmbH
diese vertreten durch die Geschäftsführer
C-Straße, B-Stadt

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.
D-Straße, B-Stadt

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 10. Oktober 2013 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Burger sowie die ehrenamtlichen Richter Hirsch und Katte

für Recht erkannt:

- 1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 14. Mai 2013 - 26 Ca 15350/12 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.**

- 2. Die Revision wird nicht zugelassen.**

Tatbestand:

Der Kläger verlangt von der Beklagten als seiner früheren Arbeitgeberin die Zahlung einer höheren Abfindung sowie die finanzielle Abgeltung geleisteter Überstunden/Mehrarbeit.

Der - nach seinem Vorbringen: nunmehr 40 Jahre alte - Kläger war auf der Grundlage des schriftlichen „Außertariflichen Anstellungsvertrages“ vom 05.05.2008 (Anl. K 1, Bl. 49 – Bl. 53 d. A., nebst Zusatzvereinbarung hierzu ebenfalls vom 05.05.2008, Anl. K 5, Bl. 74 d. A.) ab 01.02.2008 bei der Beklagten als „Account Manager, Core“ mit dem Dienstsitz in Düsseldorf beschäftigt, wobei er nach seinem, unstreitig gebliebenen, Vorbringen zuletzt eine Vergütung von 9.623,78 € brutto/Monat (8.018,75 € brutto/Monat Grundgehalt zzgl. eines „monatlichen Zielincentive“ in Höhe von 20 % hiervon = 1.603,75 € brutto/Monat zzgl. einer von ihm hierbei weiter angesetzten monatlichen Kontoführungsgebühr von 1,28 €) erhielt.

Im Zusammenhang mit, so die Beklagte, betrieblichen Umstrukturierungsmaßnahmen vereinbarte diese mit dem Betriebsrat der Region X. unter dem 13.08.2012 einen Sozialplan (Anl. K 3, Bl. 64 - 72 d. A.), der u. a. Abfindungsansprüche (dort § 7) enthält. Auf dieser Grundlage schlossen der Kläger einerseits und die Beklagte sowie die Fa. Z. andererseits unter dem 24.08.2012 einen Dreiseitigen Vertrag (Anl. K 2, Bl. 54 - Bl. 63 d. A.), nach dem das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis „aus betriebsbedingten Gründen mit Ablauf des 30.09.2012“ endete und der Kläger zum 01.10.2012 in

die Transfergesellschaft als Partei dieses Dreiseitigen Vertrages übertrat. Der Kläger erhielt mit der Abrechnung für Oktober 2012 eine Abfindung von 57.465,28 € (brutto) ausbezahlt.

Mit der vorliegenden Klage macht der Kläger Ansprüche zum einen auf weitergehende Abfindung unter Berufung darauf geltend, dass bei der Abfindungsberechnung sowohl die monatliche Kontoführungsgebühr von 1,28 € als auch, vor allem, ein voller, nicht – wie durch die Beklagte angesetzt - lediglich quotierter, Ansatz der Sozialzuschläge für seine beiden unterhaltsberechtigten Kinder und die für ihn maßgebliche Alterskomponente anzusetzen seien, und zum anderen auf finanzielle Abgeltung von insgesamt 513,25 erbrachten Überstunden/Mehrarbeit - was die Beklagte beides unter Verweis auf die gebotene Auslegung der Abfindungsregelung des Sozialplans und die fehlenden rechtlichen Voraussetzungen für Ansprüche auf Überstundenvergütung ablehnt.

Wegen des unstreitigen Sachverhalts im Übrigen und des streitigen Vorbringens sowie der Anträge der Parteien im Ersten Rechtszug wird auf den Tatbestand des angefochtenen Endurteils des Arbeitsgerichts München vom 14.05.2013, das den Prozessbevollmächtigten des Klägers am 10.06.2013 zugestellt wurde, Bezug genommen, mit dem dieses die Klage insgesamt mit der Begründung abgewiesen hat, dass der Kläger zum einen keinen Anspruch auf weitergehende Abfindung von 2.406,89 € brutto, wie hierzu geltend gemacht, habe, da die Beklagte einerseits nicht verpflichtet gewesen sei, die monatliche Kontoführungsgebühr, als Aufwendungsersatz, anzusetzen und andererseits dem Kläger auch und insbesondere kein Anspruch auf ungekürzte Auszahlung der ihm unstreitig zustehenden Zuschläge für seine Kinder und sein Lebensalter als Abfindungsbestandteil zustehe - wie sich aus der Auslegung der Abfindungsregelung in § 7 des Sozialplans ergebe, habe die Beklagte diese Zuschläge zu Recht ebenfalls mit dem dort festgelegten Faktor 0,7 gekürzt. Maßgeblich bei der Abfindungsregelung des Sozialplans sei insbesondere, dass unstreitig sowohl Arbeitgeber- als auch Betriebsratsseite auf den von ihnen jeweils durchgeführten Informationsveranstaltungen am Tag nach Abschluss des Sozialplans übereinstimmend das Abfindungsmodell entsprechend der Berechnung der Beklagten vorgestellt hätten - beide Betriebspartner also gemeinsam davon ausgegangen seien, dass auch diese Sozialzuschläge mit dem Faktor 0,7 zu kürzen seien. Zum anderen bestehe auch kein Anspruch des Klägers auf Zahlung von Überstundenvergütung (23.742,95 € brutto), da der Arbeitsvertrag des Klägers - unabhängig von der Wirksamkeit

dieser Vertragsregelung - dies ausdrücklich ausschließe und solche Ansprüche sich auch nicht aus § 612 Abs. 1 BGB ergäben, nachdem es nach der einschlägigen ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts keinen allgemeinen Rechtssatz gebe, dass jede Mehrarbeitszeit etc. zu vergüten sei. Aus dem Vortrag des Klägers lasse sich das Bestehen einer entsprechenden objektiven Vergütungserwartung nicht begründen. Er habe Dienste höherer Art geleistet und eine deutlich herausgehobene Vergütung erhalten, weshalb er nicht davon ausgehen habe können, die Beklagte werde in der geschriebenen und tatsächlich gelebten Vertragssituation Mehrarbeit nochmals vergüten.

Hiergegen richtet sich die Berufung des Klägers mit Schriftsatz seiner Prozessbevollmächtigten vom 10.07.2013, am selben Tag zunächst per Telefax beim Landesarbeitsgericht München eingegangen, zu deren Begründung er mit, am 09.08.2013 wiederum zunächst per Telefax beim Landesarbeitsgericht München eingegangenem, Schriftsatz vom 08.08.2013 ausgeführt hat, dass - wie zwischenzeitlich das Arbeitsgericht Düsseldorf in einem Urteil vom 14.03.2013 in einem Parallelverfahren richtig festgestellt habe - die gebotene Auslegung von § 7 des Sozialplans vom 13.08.2012 nach den hierbei maßgeblichen Grundsätzen vorliegend dazu führe, dass die Sozialzuschläge nicht mit dem dortigen Faktor 0,7 zu multiplizieren seien. Diese seien nicht als Teil des für die Abfindungsberechnung maßgeblichen Bruttomonatseinkommens definiert und ließen sich auch nicht als solche auslegen. Die Betriebspartner hätten hier vielmehr zwei Abfindungsansprüche geschaffen: einen für alle Arbeitnehmer und einen weitergehenden für besonders schutzwürdig angesehene Mitarbeiter, für welche nach dem reinen Wortlaut des Sozialplans der Abfindungsanspruch ungekürzt um die jeweiligen Sozialzuschläge erhöht habe werden sollen. Diese Zuschläge seien Teil der Abfindung für die besonders schutzwürdigen Personengruppen und demgemäß nicht integraler Bestandteil des „Abfindungsbetrags“, nachdem die Beklagte im Sozialplan bewusst zwischen „Abfindung“ und „Abfindungsbetrag“ unterschieden habe. Des Weiteren habe das Arbeitsgericht hinsichtlich der Überstundenvergütungsansprüche unzutreffend angenommen, dass diese weder angeordnet noch geduldet gewesen seien. Es sei nicht ersichtlich, weshalb der Kläger seine Überstunden nicht abgegolten bekommen solle. Er habe diese auch nicht abfeiern können, da er Freizeit wie z. B. Urlaub gerade nicht bekommen habe. Zuletzt hat der Kläger mit Schriftsatz vom 08.10.2013, unmittelbar vor der mündlichen Verhandlung im Beru-

fungsverfahren, eine umfangreiche Aufstellung der von ihm nach seiner Behauptung erbrachten Überstunden vorgelegt.

Der Kläger beantragt,

das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 14.05.2013 - 26 Ca 15350/12 - abzuändern und nach den Anträgen zu I. und II. im Klageschriftsatz vom 30.12.2012 in deren Fassung gemäß Sitzungsprotokoll vom 25.04.2013 (dort Bl. 183 f/Bl. 185) zu entscheiden.

Die Beklagte trägt zur Begründung ihres Antrags auf Zurückweisung der Berufung vor, dass die Berufung des Klägers bereits unzulässig sei, da sie nicht den gesetzlichen Vorschriften entsprechend begründet worden sei. Hinsichtlich des weiterverfolgten Anspruchs auf erhöhte Abfindungszahlung beschränke sich der Kläger darauf, die Entscheidungsgründe eines Urteils des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 14.03.2013 in einem ähnlich gelagerten Fall über mehrere Seiten wörtlich zu zitieren und abschließend lediglich darauf hinzuweisen, dass es sich hierbei eben um einen gleichgelagerten Fall handle und sich deshalb keine andere Argumentation ergeben könne. Dies werde den Anforderungen an eine, notwendig auf die Entscheidung zugeschnittene und sich dezidiert mit den rechtlichen und tatsächlichen Argumenten des angefochtenen Urteils befassende, Berufungsbegründung nicht gerecht. Zu den Kontoführungsgebühren äußere sich die Berufung mit keinem Wort. Auch hinsichtlich des weiterverfolgten Klageantrags zur Überstundenvergütung fehle es an einer notwendig vertieften Auseinandersetzung mit den Entscheidungsgründen des Arbeitsgerichts, insbesondere zu den Anspruchsvoraussetzungen der §§ 611 und 612 BGB, deren Vorliegen es verneint habe. Zumindest sei die Berufung unbegründet, da kein Anspruch auf höhere Abfindung bestehe: Die Kontoführungsgebühren von 1,28 €/Monat seien nicht Bestandteil des Bruttomonatseinkommens i. S. des § 7 des Sozialplans und damit nicht abfindungsrelevant. Das Arbeitsgericht habe diese deshalb zutreffend als Aufwendersatzleistung eingeordnet. Es habe auch richtigerweise den Faktor 0,7 der Abfindungsregelungen im Sozialplan auf die dortigen Sozialzuschläge angewandt, zumal dies dem übereinstimmenden Willen der Betriebsparteien entsprochen habe, wie sich in den Präsentationen auf den jeweiligen Informationsveranstaltungen der Betriebsparteien gezeigt habe. Das vom Kläger hierzu umfänglich bemühte Urteil des Ar-

beitsgerichts Düsseldorf vom 14.03.2013 sei fehlerhaft, da dieses die bei der Auslegung von Sozialplänen maßgeblichen Auslegungsgrundsätze verkannt habe. Dagegen sprächen eben der beiderseitige Parteiwillen, ebenso der systematische Aufbau der Abfindungsregelung im Sozialplan, ausgehend von der dortigen Überschrift, und die Systematik dieser Bestimmung. Ebenso fehle es an den Voraussetzungen für einen Anspruch auf Überstundenvergütung, da solches der Arbeitsvertrag nicht ausdrücklich vorsehe und - unterstellt, die arbeitsvertragliche Abgeltungsklausel sei unwirksam - dies, wie das Arbeitsgericht richtig festgestellt habe, nicht die Konsequenz hätte, dass dann dem Kläger ein vertraglicher Anspruch auf Vergütung von von ihm geleisteten Überstunden zustünde. Aus § 612 BGB folge kein Vergütungsanspruch, da dies das Bestehen einer objektiven Vergütungserwartung voraussetzen würde, die der Kläger darzulegen und ggf. zu beweisen hätte - wie hier nicht erfolgt. Auf die weitergehende Frage, ob er die behaupteten Überstunden tatsächlich erbracht habe und diese durch die Beklagte jeweils angeordnet oder geduldet gewesen seien sowie, ob er die Möglichkeit gehabt hätte, die Überstunden vor seinem Austritt aus der Beklagten in Freizeit zu realisieren, komme es deshalb nicht mehr an.

Wegen des Vorbringens der Parteien im Zweiten Rechtszug im Übrigen wird auf den Inhalt der Schriftsätze vom 08.08.2013, vom 12.09.2013 und vom 08.10.2013, nebst der hierzu vorgelegten Anlagen, sowie auf ihre ergänzenden Einlassungen in der mündlichen Verhandlung im Berufungsverfahren gemäß der entsprechenden Feststellungen in der Sitzungsniederschrift vom 10.10.2013 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung hat in der Sache keinen Erfolg.

I.

Die gem. § 64 Abs. 2 ArbGG statthafte Berufung des Klägers ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden und daher zulässig (§§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO).

II.

Die Berufung des Klägers ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend und überzeugend begründet entschieden - worauf zunächst Bezug genommen wird (§ 69 Abs. 2 ArbGG) -, dass der Kläger weder Anspruch auf weitergehende Abfindungszahlung (dazu **1.**) noch auf Überstunden-/Mehrarbeitsvergütung (dazu **2.**) hat.

1. Der Kläger hat keinen Anspruch gegen die Beklagte (ehemals zu 2) - gegen die Beklagten ehemals zu 1 und zu 3 hat er die Klage am Ende der mündlichen Verhandlung beim Arbeitsgericht am 25.04.2013 zurückgenommen - auf Zahlung einer höheren Abfindung (insoweit geltend gemacht: 2.406,89 € brutto nebst Zinsen).

a) Hinsichtlich der erstinstanzlich hierzu auch begehrten Einbeziehung der monatlichen Kontoführungsgebühr (1,28 €) in die Definition des abfindungsrelevanten „Bruttomonatseinkommens“ gemäß § 7 des Sozialplans vom 13.08.2012 (Anl. K 3, Bl. 64 – Bl. 72 d. A.) und damit in die Abfindungsberechnungsformel ist - als eigenständiger Teil dieses Anspruchs - die Berufung des Klägers bereits unzulässig, da sie hierzu mit keinem Wort begründet wurde (§ 66 Abs. 1 ArbGG).

Im Übrigen wäre eine als etwa zulässig eingelegt anzusehende Berufung auch insoweit - evident - unbegründet, da, wie das Arbeitsgericht hierzu zutreffend ausgeführt hat, es sich bei einer Kontoführungsgebühr - zumal in der verhältnismäßig geringen Höhe wie hier - um einen pauschalierten Aufwendersatz für entsprechende Bankgebühren handelt, dessen Berücksichtigung die Regelungen unter § 7 Abs. (2.1) als abfindungsrelevantes „Bruttomonatseinkommen“ gerade ausdrücklich ausschließen.

b) Der Kläger hat auch keinen Anspruch auf Berücksichtigung der Zuschläge für Kinder und Lebensalter zu 100 % statt, wie von der Beklagten angesetzt, anteilig mit 70 %.

aa) Auch insoweit kann, aus pragmatischen Gründen, eigentlich offen bleiben, ob die Berufung des Klägers zu diesem Anspruchsteil überhaupt zulässig ist - nachdem sich die Begründung hierzu in der Tat nahezu in seitenlangen Zitaten und Bezugnahmen auf die Gründe einer Entscheidung des Arbeitsgerichts Düsseldorf in einem, bezeichneten, Parallelverfahren erschöpft. Jedenfalls wäre die Berufung aus nachstehenden Erwägungen unbegründet.

bb) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind Sozialpläne als „Betriebsvereinbarungen besonderer Art“ wegen ihrer aus §§ 77 Abs. 4 Satz 1, 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG folgenden normativen Wirkung wie Tarifverträge auszulegen (vgl. etwa BAG, U. v. 26.05.2009, 1 AZR 198/08, NZA 2009, S. 849 f - Rz. 14, m. w. N. -).

Auszugehen ist hierbei deshalb zunächst vom Wortlaut und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Darüber hinaus kommt es auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Bestimmungen an. Von besonderer Bedeutung sind ferner der Sinn und Zweck der Regelung. Der tatsächliche Wille der Betriebsparteien ist zu berücksichtigen, soweit er im Sozialplan seinen Niederschlag gefunden hat. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorrang, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Regelung führt (BAG, etwa aaO; vgl. auch BAG, U. v. 15.03.2011, 1 AZR 808/09, AP Nr. 214 zu § 112 BetrVG 1972 - Rz. 11 -).

cc) Ausgehend von diesen Auslegungsgrundsätzen hat der Kläger keinen Anspruch darauf, dass die Sozialzuschläge für sein Lebensalter und seine unterhaltsberechtigten Kinder bei der Abfindungsberechnung zu 100 %, nicht lediglich zu 70 % wie geschehen, berücksichtigt werden:

(1) Die Regelung zur „Abfindung“ unter § 7 des Sozialplans vom 13.08.2012, abgeschlossen zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat der Region West, bestimmt auszugsweise:

„§ 7

Abfindung

(1) *Alle vom Geltungsbereich dieses Sozialplanes erfassten Beschäftigten haben mit Unterzeichnung des dreiseitigen Vertrages (Zustimmung zum Eintritt in die beE) einen Anspruch auf eine aus dem individuellen Bruttomonatsentgelt errechnete Abfindung.*

(2) **Abfindung = Abfindungsbetrag x 0,7**

Der errechnete Abfindungsbetrag wird mit dem Faktor 0,7 multipliziert. Der Faktor von 0,7 ergibt sich aus dem Angebot einer Transfergesellschaft mit den in § 5 des Sozialplans geregelten Konditionen.

Abfindungsbetrag =

Anzahl der Beschäftigungsjahre (Dienstjahre) x Bruttomonatseinkommen x Faktor

(2.1) *Der Faktor ergibt sich aus Lebensalter und Dienstalter:*

...

Stichtag für die Ermittlung des Lebensalters und der Betriebszugehörigkeit ist das Austrittsdatum aus NSN. Es gelten die bis zu diesem Zeitpunkt vollendeten Jahre.

Unter Bruttomonatseinkommen sind feste regelmäßige monatliche Einkommensbestandteile auf Basis der vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit zu verstehen. Ausgenommen sind Teile, die Aufwandsersatz darstellen, Einmalzahlungen sowie Mehrarbeitsvergütungen.

...

(2.2) *Zuschlag pro Kind: Mitarbeiter mit unterhaltsberechtigten Kindern erhalten zusätzlich zu der Abfindung für jedes unterhaltsberechtigte Kind einen Betrag von 2.500,00 € brutto. Maßgeblich sind die bei NSN zum 31.08.2012 aufgrund der Angaben auf der Lohnsteuerkarte bekannten oder bis dahin vom Mitarbeiter mitgeteilten und nachgewiesenen Unterhaltsberechtigungen. Alleinerziehende erhalten einen zusätzlichen Betrag von einmalig 5.000,00 € brutto.*

Sofern beide Ehepartner betroffen sind, wird der Zuschlag nur einmal fällig.

(2.3) ...

(2.4) *Mitarbeiter ab dem 35. bis zum 46. Lebensjahr erhalten zusätzlich einen Zuschlag in Höhe von 3.000,00 €; ab dem 47. Lebensjahr einen Zuschlag von 6.000,00 € brutto.*

(3) *Die Abfindung ist mit dem Ausscheiden aus der beE zur Zahlung fällig. Die Auszahlung erfolgt mit der Entgeltabrechnung im Monat nach dem Ausscheiden aus der beE.*

...“

(2) Absatz (2) der Bestimmungen zur Berechnung der Abfindungshöhe in § 7 des Sozialplans vom 13.08.2012 trägt die - durch Fettdruck hervorgehobene - Zwischenüber-

schrift: „Abfindung = Abfindungsbetrag x 0,7“. Nach dem nach dieser Zwischenüberschrift befindlichen Einleitungssatz („Der errechnete Abfindungsbetrag wird mit dem Faktor 0,7 multipliziert ...“) werden in vier folgenden Unterabschnitten ((2.1) - (2.4)) der individuelle Abfindungsfaktor (nach „Dienstalter“ und „Lebensalter“ gestaffelt), nebst (grober) Definition des „Bruttomonatseinkommen(s)“, sowie die Sozialzuschläge für Kinder, Schwerbehinderte und Mitarbeiter ab dem 35. Lebensjahr als Abfindungsparameter geregelt.

Bereits hieraus ergibt sich nach Wortlaut und systematischem Zusammenhang dieser Regelungen, dass die - in der Zwischenüberschrift dieses gesamten Absatzes und in dessen folgendem Einleitungssatz festgelegte - Grundformel von 0,7 des (errechneten) Abfindungsbetrags vor die Klammer gezogen und deshalb für die Gesamtabfindung, somit inklusive der Sozialzuschläge, so maßgeblich sein sollte.

Im Übrigen sind die Sozialzuschläge für unterhaltsberechtigter Kinder, für Schwerbehinderte und für Mitarbeiter ab dem 35. Lebensjahr nach § 7 Abs. (2) Unterabs. (2.1) bis (2.4) des Sozialplans nach dem sprachlichen Aufbau der dortigen Regelungen „Zuschläge“ zum individuellen „Bruttomonatseinkommen“ als Bestandteil der dort eingangs, vor der „Klammer“, festgelegten Abfindungsformel normiert - was ebenfalls entscheidend dafür spricht, dass eben auch diese Sozialzuschläge zu quotieren sein sollten.

Schließlich hat das Arbeitsgericht zutreffend weiter darauf hingewiesen, dass unstrittig sowohl die Beklagte als Arbeitgeberin als auch der Betriebsrat als Parteien des Sozialplans auf ihren jeweils unmittelbar nach dessen Abschluss getrennt durchgeführten Informationsveranstaltungen und den dortigen jeweiligen Präsentationen für die Arbeitnehmer übereinstimmend davon ausgegangen sind und dies dort so bekanntgegeben haben (Anl. B 1 und B 2, Bl. 152 – Bl. 155 d. A.), dass auch die Sozialzuschläge entsprechend zu quotieren seien. Bei den betroffenen Arbeitnehmern als Adressaten und Normunterworfenen konnte also sonach kein vernünftiger Zweifel hierüber, über dieses Verständnis der Abfindungsformel im Sozialplan qua Auslegung, und die Berechnung der dort festgelegten Ansprüche bestehen.

dd) Deshalb wäre die Berufung des Klägers auch insoweit unbegründet.

2. Hinsichtlich der Ansprüche auf Überstunden-/Mehrarbeitsvergütung ist die Berufung des Klägers ebenfalls unbegründet.

a) Auch insoweit müssten zunächst wiederum erhebliche Bedenken hinsichtlich der Zulässigkeit seiner Berufung bestehen, nachdem sich deren Begründung, in einem einzigen knappen Absatz und in wenigen Aperçus dort, in der Zurückweisung einer Annahme des Arbeitsgerichts zur fehlenden Anordnung bzw. Duldung von Überstunden und deren vom Arbeitsgericht angenommenen Ausgleichs erschöpft ... (hierauf hatte das Arbeitsgericht jedoch seine hier angegriffene Entscheidung nicht gestützt (!) - möglicherweise übernimmt diese Begründung Versatzstücke aus einer Berufung gegen ein anderes erstinstanzliches Urteil, etwa das zuvor von ihm zitierte Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf ...)

b) Jedenfalls wäre die Berufung des Klägers auch insoweit - evident - unbegründet.

aa) Zum einen müsste solchen Ansprüchen bereits die Abgeltungsklausel in Abschnitt C. Ziff. 4.1 des Dreiseitigen Vertrages vom 24.08.2012 entgegenstehen, wonach „... nach ordnungsgemäßer Abrechnung und Auszahlung der Vergütung bis zum 30.09.2012 durch NSN ... sämtliche Ansprüche und Rechte der Parteien aus oder im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis sowie dessen Beendigung abgegolten und erledigt (sind) ...“.

Diese Abgeltungsklausel schließt weitergehende Überstundenvergütungsansprüche des Klägers, gegenüber der Beklagten als seiner alten Arbeitgeberin, grundsätzlich aus. Einwände gegen die Rechtswirksamkeit dieser Vertragsbestimmung des Dreiseitigen Vertrages sind weder erhoben noch ersichtlich.

bb) Unabhängig hiervon bestimmt die Regelung unter Abschnitt A. Ziff. 7 des Dreiseitigen Vertrages vom 24.08.2012, dass Urlaub und Gleitzeitguthaben bzw. Arbeitszeitguthaben vor dem Ausscheiden bei der Beklagten „einzubringen“, „zu nehmen“ - also durch Freizeitausgleich in natura zu erfüllen - und nur auf Antrag auf die Transfergesellschaft (frühere Beklagte zu 3 dieses Rechtsstreits) zu übertragen sind.

Ungeachtet dessen, ob der Kläger die Übertragung evtl. bestehender Gleitzeitguthaben auf die Transfergesellschaft, wie hiernach tatbestandlich erforderlich, überhaupt

„beantragt“ gehabt hätte – was der Kläger nicht darlegt und was ersichtlich dann allein Ansprüche gegen diese und nur deren Passivlegitimation hierfür zur Folge haben könnte - , schließt diese Regelung Zahlungs-/Abgeltungsansprüche für Arbeitszeitguthaben gegen die Beklagte als frühere Arbeitgeberin aus - ließe solche nur als Schadensersatzansprüche als denkbar erscheinen (§ 280 Abs. 1 BGB), für deren Voraussetzungen es jedoch wiederum an jeglichem erforderlichen auch nur ansatzweise schlüssigen, geschweige denn substantiierten Vorbringen des Klägers fehlen würde.

Damit im Ergebnis übereinstimmend normiert die Regelung unter § 3 des Sozialplans vom 13.08.2012, dass, auch, Gleitzeitguthaben bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses bei der Beklagten (30.09.2012) zu nehmen seien und (im Übrigen?) nach der Betriebsvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit im Betrieb behandelt würden mit der Maßgabe, dass nicht eingebrachte Stunden nicht ausbezahlt, sondern in die beE (= Transfergesellschaft und frühere Beklagte zu 3 dieses Verfahrens) mitgenommen würden.

Ungeachtet dessen, dass es wiederum auch an jeglichem - notwendigen - Vorbringen zur Erfüllung der Voraussetzungen der dort in Bezug genommenen Betriebsvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit im Betrieb fehlt, wird hierdurch gerade ein Anspruch auf Bezahlung/finanzielle Abgeltung von Arbeitszeitguthaben, gegenüber der Beklagten, ausdrücklich ausgeschlossen.

cc) Des Weiteren normiert Ziff. 16 Abs. 1 des Arbeitsvertrages der Parteien vom 05.05.2008 eine einstufige Ausschlussfrist - gegen deren Wirksamkeit auch nach Maßgabe der Anwendung des AGB-Rechts keine Einwände erhoben oder denkbar sind -, wonach „Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis ... innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen“ sind.

Dass der Kläger, gegenüber der Beklagten als seiner früheren Arbeitgeberin, etwa bestehende Ansprüche auf Überstundenvergütung/-abgeltung hiernach rechtzeitig schriftlich geltend gemacht hätte, ist ebenfalls weder vorgetragen noch ersichtlich. Ausgehend von einer, nahezu zwangsläufigen, Fälligkeit auch solcher Ansprüche (spätestens) mit dem Ausscheiden des Klägers bei der Beklagten zum 30.09.2012 würde selbst die Zustellung der vorliegenden Leistungsklage am 10.01.2013 keine rechtzeitige Geltendmachung i. S. dieser einzelvertraglichen Ausschlussfrist beinhalten (!).

dd) Ungeachtet selbst vorstehender Ausführungen würde auch materiellrechtlich kein Anspruch auf Überstundenvergütung bestehen, wie das Arbeitsgericht ebenfalls zutreffend ausgeführt hat.

Zwar scheinen die Regelungen im „Außertariflichen Anstellungsvertrag“ vom 05.05.2008 (Anl. K 1, Bl. 49 - 53 d. A.) und in der „Zusatzvereinbarung zum Außertariflichen Anstellungsvertrag“ ebenfalls vom 05.05.2008 (Anl. K 5, Bl. 74 d. A.) auf den ersten Blick perplex, als sie jeweils normieren, dass „(eventuell) anfallende Mehrarbeit ... mit dem Gehalt abgegolten“ sei und „durch Freizeit kompensiert“ werden könne: Einerseits soll damit „Mehrarbeit“ (?) gerade – überhaupt - nicht vergütet werden, andererseits solle - begrifflich notwendig bezahlter - Freizeitausgleich hierfür jedenfalls möglich sein (?). Ausgehend davon, dass es sich hierbei jeweils um AGB-Regelungen handeln dürfte (vgl. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB), ist bereits die Klausel, dass Überstunden/Mehrarbeit mit dem Gehalt abgegolten sind, wegen Verstoßes gegen das Transparenzgebot (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB) rechtsunwirksam (vgl. etwa BAG, U. v. 01.09.2010, 5 AZR 517/09, AP Nr. 47 zu § 307 BGB; BAG, U. v. 17.08.2011, 5 AZR 406/10, NZA 2011, S. 1335 f; BAG, U. v. 27.06.2012, 5 AZR 530/11, NZA 2012, S. 1147 f) - was erst Recht unter Berücksichtigung dessen gelten muss, dass gleichzeitig die Möglichkeit eines Freizeitausgleichs von/für Mehrarbeit optional festgelegt ist, was sich im Ergebnis eben ausschließen würde (!).

Zu einem Überstundenvergütungsanspruch aus stillschweigender Vergütungsvereinbarung - qua objektiver Vergütungserwartung - nach § 612 Abs. 1 BGB als sonach einzig denkbarer Anspruchsgrundlage, den das Arbeitsgericht mit überzeugender Begründung unter ausführlicher Bezugnahme auf die einschlägige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts abgelehnt hat, hat der Kläger jedoch, unverändert, nichts vorgetragen. Das Bundesarbeitsgericht hat eine solche objektive Vergütungserwartung im Rahmen des § 612 Abs. 1 BGB in den zitierten Entscheidungen zu Recht u. a. dann abgelehnt (aaO; vgl. auch BAG, U. v. 22.02.2012, 5 AZR 765/10, NZA 2012, S. 861 f - Rz. 21 -), wenn Dienste höherer Art geschuldet sind oder insgesamt eine deutlich herausgehobene Vergütung - die in der Regel bei Überschreitung der Beitragsbemessungsgrenze anzunehmen ist - gezahlt wird. Beides wäre hier jedenfalls anzunehmen, weil der Kläger, als Account Manager damit in herausgehobener Funktion tätig, nach eigenen Angaben bei

der Beklagten zuletzt eine Vergütung in Höhe von insgesamt 9.622,50 € brutto/Monat (8.018,75 € brutto/Monat Grundgehalt zzgl. eines „monatlichen Zielincentive“ in Höhe von 20 % hiervon = 1.603,75 € brutto/Monat, ohne Kontoführungsgebühr !) erhalten hatte.

ee) Es kann damit weiter offen bleiben, ob das Vorbringen des Klägers, zuletzt, überhaupt den Anforderungen an eine schlüssige und substantiierte Darlegung von Grund und Höhe von etwaigen Überstundenabgeltungsansprüchen genügen würde (vgl. die st. Rspr. des BAG hierzu: z. B. U. v. 25.04.2007, 6 AZR 799/06, NZA 2007, S. 1108 f - Rzn. 14 und 23 -; BAG, U. v. 10.04.2013, 5 AZR 122/12, NZA 2013, S. 1100 f).

III.

Der Kläger hat damit die Kosten seiner erfolglosen Berufung zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO).

IV.

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

Gegen dieses Urteil ist deshalb die Revision nur gegeben, wenn sie das Bundesarbeitsgericht auf Grund einer Nichtzulassungsbeschwerde, auf deren Möglichkeit und Voraussetzungen gemäß § 72 a ArbGG der Kläger hingewiesen wird, zulassen sollte.

Burger

Hirsch

Katte