

6 Ca 359/22

Beglaubigte Abschrift



ARBEITSGERICHT AACHEN  
IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

← Mdt. z. K. Rücksprache	Wiedervorlage →	
<b>DGB Rechtsschutz GmbH Büro Düren</b>		
15. JULI 2022		
Erledigt	Fristen + Termine	Bearbeitet

Kläger

**Prozessbevollmächtigte**

DGB Rechtsschutz GmbH Büro Düren, Kämergasse 27, 52349 Düren

g e g e n

Beklagte

**Prozessbevollmächtigte**

Rechtsanwälte

hat die 6. Kammer des Arbeitsgerichts Aachen  
auf die mündliche Verhandlung vom 28.06.2022  
durch den Richter am Arbeitsgericht  
und den ehrenamtlichen Richter  
und den ehrenamtlichen Richter

für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger als weitere Abfindung 38.323,32 € brutto nebst 5 Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 02.01.2022 zu zahlen.

...

**2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.**

**3. Streitwert: 38.323,32 €.**

### Tatbestand

Die Parteien streiten um die Höhe einer Sozialplanabfindung.

Die Beklagte ist ein Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie.

Der Kläger war im Betrieb der Beklagten seit 1988 als Kabelprüfer beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis unterlag den Tarifverträgen für die Metall- und Elektroindustrie NRW. Der Arbeitsvertrag, auf den im Übrigen Bezug genommen wird (Bl. 62.K f. d.A.), lautet auszugsweise:

„I.  
Beginn der Tätigkeit        1988  
Art der Tätigkeit: Kabelprüfer

(...)

III.

Der Mitarbeiter wird alle ihm übertragenen Arbeiten sauber und gewissenhaft ausführen. Ein Anspruch auf eine bestimmte Arbeit oder einen bestimmten Arbeitsplatz besteht nicht, jedoch bleibt es beim Einsatz innerhalb des obigen Berufsbildes. Kerpenwerk behält sich vor, dem Mitarbeiter jederzeit eine andere Arbeit zu übertragen, die seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entspricht.“

Der Kläger übernahm nach wenigen Jahren regelmäßig Tätigkeiten in der Betriebsfeuerwehr. Für einen Feuerwehrdienst bei der Beklagten konnten sich die Arbeitnehmer bewerben. Der Kläger hatte hierfür 1993 einen entsprechenden Lehrgang gemacht.

Der Feuerwehrdienst umfasste unter anderem Rundgänge durch das Gelände, die Überwachung der Meldeanlagen und den Bereitschaftsdienst. Die Dienste fanden mindestens weit überwiegend am Wochenende statt. Für den Feuerwehrdienst wurden eigene Dienstpläne erstellt. Die Einsatzstunden wurden außerhalb des bei der Beklagten verwandten Zeiterfassungssystems manuell in Listen erfasst.

Vergütet wurde der Dienst in der Betriebsfeuerwehr mit dem tariflichen Stundengrundentgelt der Entgeltgruppe EG 7, das gemäß § 33.2 a.E. des Manteltarifvertrags für die Arbeitnehmer der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen (im Folgenden: MTV) für die Berechnung der Zuschläge für Spät- und Nachtarbeit maßgeblich ist

...

(„Ecklohn“). Zu diesem als „Mehrarbeitsgrundvergütung“ abgerechneten Entgelt kamen die Zuschläge für Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit, die entsprechend §§ 33.2 MTV berechnet wurden. Insbesondere erhielten die Arbeitnehmer für die Feuerwehrarbeit für die ersten zwei Stunden Mehrarbeitszuschläge in Höhe von 25% und für die weiteren Stunden in Höhe von 50%. Für Nachtarbeit erhielten sie, soweit sie Mehrarbeit war, Zuschläge von 50% anstatt 25% wie für „normale“ Nachtarbeit. Dieses Entgelt wurde für alle Beschäftigten, die in der Betriebsfeuerwehr tätig waren, gezahlt, unabhängig von ihrem Verdienst im Rahmen ihrer vertraglich vorgesehenen Tätigkeit.

Die Vergütung für die Tätigkeit als Betriebsfeuerwehr wurde monatlich in einer eigenen Abrechnung jeweils für den Vormonat abgerechnet und vergütet. Auf die dem Kläger im Jahr 2020 für seine Tätigkeit als Kabelprüfer und für die Feuerwehrdienste erteilten Abrechnungen (Bl. 156.P – 156.AO d.A.) wird Bezug genommen.

Aufgrund einer geplanten Betriebsstilllegung schloss die Beklagte mit dem bei ihr gebildeten Betriebsrat am 23.04.2021 ein Sozialplan (im Folgenden: SP). § 2 Abs. 4 SP lautet:

„Das Bruttomonatsentgelt ist das im Jahr 2020 durchschnittlich gezahlte Bruttomonatsgehalt einschließlich des Leistungsentgelts, der Unter-/Überschreiterzulage, der Schichtzulage, der Sonn- und Feiertagszuschläge und der übertariflichen Zulagen. Mehrarbeitsvergütungen und Mehrarbeitszuschläge werden nicht berücksichtigt. Sonderzahlungen (unter anderem Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, T-ZUG A und B) sowie etwaige variable Vergütungen werden bei der Berechnung des Bruttomonatsentgelts mit einem Zwölftel in Ansatz gebracht. Bei Arbeitnehmern, die im Jahr 2020 aufgrund einer Arbeitsunfähigkeit, eines ruhenden Arbeitsverhältnisses oder eines sonstigen Grunds ganz oder teilweise kein Bruttomonatsgehalt erhalten haben, ist für die Ermittlung des Bruttomonatsentgelts das Bruttomonatsgehalt des letzten voll abgerechneten Monats vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit, des ruhenden Arbeitsverhältnisses oder des sonstigen Grunds maßgeblich.“

Die Beklagte kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis zum 31.12.2021.

Der Kläger erhob keine Kündigungsschutzklage.

Nach dem Sozialplan war seine Abfindung wie folgt zu berechnen: Aufgrund seiner Betriebszugehörigkeit und seines Alters waren 33 Monatsvergütungen mit dem Faktor 1,0 zu multiplizieren. Hinzu kamen ein Zuschlag von 4.000,- EUR und die Klageverzichtsprämie in Höhe von drei Bruttomonatsgehältern.

Die Beklagte ermittelte die Sozialplanabfindung auf Basis eines monatlichen Gehalts von 3.312,53 EUR und zahlte dem Kläger eine Abfindung in Höhe von 123.251,20 EUR brutto. Hierbei bewertete sie sämtliche Vergütungszahlungen für Dienste in der

...

Betriebsfeuerwehr als „Mehrarbeitsvergütung“, sodass diese keinen Eingang in die Berechnung fanden.

Der Kläger verlangt mit seiner nach erfolgloser außergerichtlicher Geltendmachung vom 24.01.2022 am 17.02.2022 erhobenen Klage unter Berücksichtigung der unstrittig abgerechneten Dienste eine ebenfalls rechnerisch unstrittige Gesamtabfindung von 161.574,52 EUR brutto. Unter Anrechnung des gezahlten Betrags ergibt sich die Klageforderung.

Der Kläger ist der Auffassung, die Auslegung des Sozialplans bedingte die Einbeziehung der Feuerwehrdienste in die Berechnung. Schließlich gehe es um den Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile. Da die Feuerwehrdienste regelmäßig zu einem deutlich höheren Gehalt geführt hätten, seien sie in die Betrachtung einzubeziehen. Die erlittenen wirtschaftlichen Nachteile durch die Schließung des Betriebs seien bei ihm eben auch der Verlust der Vergütung für die Tätigkeit in der Betriebsfeuerwehr. Denke man die Betriebsänderung weg, hätte der Kläger auch verlangen können, die Feuerwehrdienste weiter verrichten zu können.

Der Kläger beantragt,

Die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger als weitere Abfindung 38.323,32 EUR brutto nebst 5 % Punkten Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 01.01.2022 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Auffassung, die Abrechnung der zusätzlichen Dienste als Mehrarbeit sei korrekt gewesen. Der Kläger habe kein Recht erworben, dauerhaft für diese Mehrarbeit eingeteilt zu werden. Daher sei die Mehrarbeitsvergütung auch vom SP ausgenommen worden.

Mit seinem Begehren verstoße der Kläger gegen Treu und Glauben. Die Tätigkeit des Klägers sei über viele Jahre einvernehmlich als Mehrarbeit behandelt worden. Der Kläger habe davon profitiert und wolle nun nicht die Nachteile akzeptieren.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens wird auf die Sitzungsniederschriften sowie auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

### Entscheidungsgründe

Die Klage ist begründet.

...

A. Der Kläger hat einen Anspruch auf die zusätzliche Abfindung aus § 2 Abs. 2 SP, da die Feuerwehrdienste in die Berechnung des Bruttomonatsentgelts nach § 2 Abs. 4 SP einzubeziehen sind. Dies ergibt die Auslegung des SP im Anschluss an die Auslegung des Arbeitsvertrags.

I. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind Sozialpläne als Betriebsvereinbarungen eigener Art wegen ihrer normativen Wirkung (§ 77 Abs. 4 S. 1, § 112 Abs. 1 S. 3 BetrVG) wie Tarifverträge auszulegen. Ausgehend vom Wortlaut (vgl. BAG, Urt. v. 17.06.2015 – 10 AZR 518/14, AP Nr. 26 zu § 1 TVG Tarifverträge: Bewachungsgewerbe; BAG, Urt. v. 24.02.2010 – 10 AZR 1035/08, AP Nr. 220 zu § 1 TVG Auslegung) und dem durch ihn vermittelten Wortsinn kommt es danach auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Bestimmungen an. Insbesondere bei unbestimmtem Wortsinn sind der wirkliche Wille der Betriebsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck zu berücksichtigen, sofern und soweit sie im Text ihren Niederschlag gefunden haben (BAG, Urt. v. 27.07.2010 – 1 AZR 67/09, AP Nr. 52 zu § 77 BetrVG 1972 Betriebsvereinbarung). Darüber hinaus sind Sinn und Zweck der Regelung von besonderer Bedeutung. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Regelung führt (BAG, Urt. v. 15.11.2016 – 9 AZR 81/16, AP Nr. 38 zu § 1 TVG Vorruhestand; BAG, Urt. v. 17.11.2015 – 1 AZR 881/13, AP Nr. 231 zu § 112 BetrVG 1972; BAG, Urt. v. 05.05.2015 – 1 AZR 826/13 – juris; BAG, Urt. v. 15.10.2013 – 1 AZR 544/12 – juris; BAG, Urt. v. 27.07.2010 – 1 AZR 67/09, AP Nr. 52 zu § 77 BetrVG 1972 Betriebsvereinbarung; BAG, Urt. v. 11.12.2007 – 1 AZR 953/06, AP Nr. 37 zu § 77 BetrVG 1972 Betriebsvereinbarung). Übernehmen die Betriebsparteien den Inhalt einer gesetzlichen Vorschrift ganz oder teilweise, ist regelmäßig davon auszugehen, dass sie deren Verständnis auch zum Inhalt der betrieblichen Regelung machen wollen, soweit sich aus der Betriebsvereinbarung nichts Gegenteiliges ergibt (BAG, Urt. v. 27.07.2010 – 1 AZR 67/09, AP Nr. 52 zu § 77 BetrVG 1972 Betriebsvereinbarung; BAG, Urt. v. 16.04.2002 – 1 AZR 368/01, AP Nr. 153 zu § 112 BetrVG 1972).

II. Nach diesen Maßstäben waren die Feuerwehrdienste keine Mehrarbeit im Sinne des Arbeitsvertrags und des SP.

1. Die Betriebspartner haben im vorliegenden Fall – vereinfacht gesagt – geregelt, dass sämtliche Vergütungsbestandteile als Faktor in die Abfindungsberechnung einfließen mit Ausnahme der „Mehrarbeitsvergütung“ und „Mehrarbeitszuschlägen“. Hierbei ist zunächst festzustellen, dass die Betriebspartner den Begriff der Mehrarbeit offenbar nicht im Sinne des § 3 ArbZG verstanden haben, sondern im Sinne von § 5 MTV, wonach Mehrarbeit die über die nach den §§ 3 und 4 MTV festgelegte individuelle regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden ist. Insofern sind sowohl die Regelung in § 2 Abs. 4 SP als auch die dem Kläger erteilten Abrechnungen so zu verstehen, dass „Mehrarbeit“ dasjenige meint, was normalerweise unter „Überstunden“ verstanden wird (vgl. zur Differenzierung der Begriffe BAG, Urt. v. 17.08.2011 – 5 AZR 406/10 – juris).

...

2. Nach diesem Verständnis handelt es sich bei den geleisteten Feuerwehrdiensten zunächst nicht um Überstunden bzw. Mehrarbeit im Sinne des Arbeitsvertrags zwischen den Parteien. Vielmehr haben die Parteien den Arbeitsvertrag dahingehend ergänzt, dass zu den Aufgaben des Klägers auch der Dienst bei der Feuerwehr gehörte.

a) Überstunden bzw. Mehrarbeit im Sinne des MTV bzw. des Arbeitsvertrags liegen nicht vor. Dies wäre nur dann der Fall, wenn mit der dafür gezahlten Vergütung lediglich die Überschreitung der (tarif-)vertraglichen Arbeitszeit abgegolten werden sollte und sonst keine Abweichungen vom Vertrag vorlägen.

b) Um einen solchen Fall handelt es sich bei den Feuerwehrdiensten des Klägers nicht.

aa) Das Bundesarbeitsgericht hat sich zu der etwas anders gelagerten Frage, ob Überstunden als solche nach längerer Übung aufgrund einer konkludenten Vertragsänderung zu einem Anspruch auf Überstundenzuweisung führen könnten, wie folgt geäußert:

„Die Tatsache, dass ein Arbeitnehmer vom Arbeitgeber - auch längere Zeit - unter deutlicher Überschreitung der vertraglich vorgesehenen Arbeitszeit eingesetzt wird, ergibt für sich genommen noch keine Vertragsänderung. Bei dem Arbeitseinsatz handelt es sich um ein tatsächliches Verhalten, dem nicht notwendig ein bestimmter rechtsgeschäftlicher Erklärungswert in Bezug auf den Inhalt des Arbeitsverhältnisses zukommt. Vielmehr ist auf die Absprachen abzustellen, die dem erhöhten Arbeitseinsatz zugrunde liegen. Dazu zählen auch die betrieblichen Anforderungen, die vom Arbeitgeber gestellt und vom Arbeitnehmer akzeptiert werden. Ohne derartige zumindest konkludente Erklärungen des Arbeitgebers ist der konkrete Arbeitseinsatz nicht denkbar, es sei denn, der Arbeitnehmer arbeitet eigenmächtig. Die Annahme einer dauerhaften Vertragsänderung mit einer erhöhten regelmäßigen Arbeitszeit setzt die Feststellung entsprechender Erklärungen der Parteien voraus. Dafür kann neben anderen Umständen von Bedeutung sein, um welche Art von Arbeit es sich handelt, wie sie in die betrieblichen Abläufe integriert ist und in welcher Weise die Arbeitszeit hinsichtlich Dauer und Lage geregelt bzw. ausgedehnt wird. In diesem Sinne hat der Senat für die Bestimmung der regelmäßigen vertraglichen Arbeitszeit auf das gelebte Rechtsverhältnis als Ausdruck des wirklichen Parteiwillens abgestellt“ (BAG, Urte. v. 25.04.2007 – 5 AZR 504/06 – juris)

bb) Im vorliegenden Fall ist von einer entsprechenden Ergänzung des Arbeitsvertrags der Parteien auszugehen mit der Folge, dass auch die Dienste bei der Betriebsfeuerwehr zur regelmäßigen Arbeitsverpflichtung des Klägers gehörten. Im Einzelnen:

...

(1) Ausgehend vom Arbeitsvertrag handelte es sich schon deswegen nicht um „Überstunden“, weil bei solchen allein die Dauer der eigentlich geschuldeten Arbeit verlängert wird. Mit Ausnahme der Dauer der Arbeitszeit ändert sich bei Überstunden nichts.

Dies ist im vorliegenden Fall anders. Es wurde eine Tätigkeit verrichtet, die mit der vertraglich geschuldeten Arbeit als Kabelprüfer nichts zu tun hatte. Der Beklagten kann auch nicht mit dem Argument gefolgt werden, die Tätigkeit bei der Betriebsfeuerwehr hätte dem Kläger von ihr ohnehin zugewiesen werden können. Denn der Arbeitsvertrag sieht explizit vor, dass bei Ausübung des Direktionsrechts das Berufsbild des Kabelprüfers erhalten bleiben muss (III. Satz 2 Hs. 2 des Arbeitsvertrags). Soweit der Arbeitsvertrag unter Abschnitt III. Satz 3 demgegenüber wieder eine grenzenlose Direktionsrechtserweiterung formuliert, widersprechen sich beide Klauseln, was gem. § 307 Abs. 1 S. 2 BGB (nicht aufgrund von § 305 c Abs. 2 BGB – BAG, Urt. v. 20.01.2010 – 10 AZR 914/08 – juris) dazu führt, dass die Direktionsrechtserweiterung den Kläger unangemessen benachteiligt und daher unwirksam ist, weil sie nicht klar und verständlich ist (vgl. BAG, Urt. v. 10.12.2008 – 10 AZR 1/08 – juris).

(2) Betrachtet man darüber hinaus die Maßstäbe, die das Bundesarbeitsgericht in oben genannter Entscheidung für eine Vertragsänderung vorgesehen hat, ergibt sich ebenfalls ein eindeutiges Bild.

(a) Dass es sich im Vergleich zu der an sich geschuldeten Leistung um eine völlig andere Arbeit handelt, die nicht einmal kurzzeitig aufgrund des Direktionsrechts hätte zugewiesen werden können, wurde bereits ausgeführt. Dabei ist allenfalls zu ergänzen, dass die Beklagte auch den Kläger nicht durch bloße Anwendung des Direktionsrechts bei der Betriebsfeuerwehr einsetzen wollte. Vielmehr musste sich der Kläger eigens für diese Zusatztätigkeit bewerben und für die Aufnahme in den Personenkreis der Betriebsfeuerwehrlaute einen entsprechenden Lehrgang absolvieren.

(b) Die Tätigkeit bei der Betriebsfeuerwehr war auch in keiner Weise in die betrieblichen Abläufe integriert. Vielmehr fanden die Dienste völlig unabhängig von den sonstigen Schichten (fast) ausschließlich an Wochenenden statt, an denen der Kläger wegen des Ruhens des sonstigen Betriebs sonst stets frei gehabt hätte.

(c) Soweit das Bundesarbeitsgericht darauf abgestellt hat, „in welcher Weise die Arbeitszeit hinsichtlich Dauer und Lage geregelt bzw. ausgedehnt wird“, ergibt sich ebenfalls ein eindeutiges Bild. So wurden eigene Dienstpläne geschrieben und die Zeiterfassung gestaltete sich anders als bei der vertraglich geschuldeten Haupttätigkeit.

(d) In Ergänzung der vom Bundesarbeitsgericht aufgestellten Kriterien lässt sich noch ausführen, dass die Dienste bei der Feuerwehr auch unter dem Gesichtspunkt der Vergütung für alle Betriebsfeuerwehrlaute vollständig von der Haupttätigkeit abgekoppelt waren. Denn es gab hierfür sogar ein eigenes Entgeltsystem, welches wiederum unabhängig von der Vergütung für die Haupttätigkeit war.

...

(3) Aufgrund der vorstehend geschilderten Besonderheiten waren die Feuerwehrdienste nicht lediglich eine faktische Ausübung des bestehenden Vertrags, sondern erforderten übereinstimmende Willenserklärungen, die konkludent durch die Bewerbung und Aufnahme in den „Pool“ der Betriebsfeuerwehrleute erfolgten und durch die der Arbeitsvertrag jedenfalls ergänzt wurde.

3. Nachdem feststeht, dass die Vergütung für die Feuerwehrdienste einzelvertraglich keine Überstundenvergütung war, ist dieser Vergütungsbestandteil auch gemäß § 2 Abs. 4 SP in die Berechnung der Abfindung einzubeziehen. Die Regelung ordnet diese Leistungen nach der gebotenen Auslegung auch nicht den Begriffen „Mehrarbeitsvergütung“ und „Mehrarbeitszuschläge“ zu.

a) Dies ergibt sich bereits aus dem Wortlaut des SP. Danach ist die Feuerwehrvergütung dem Wortlaut nach als Berechnungsgrundlage für die Sozialplanabfindung erfasst. Wie dargelegt, handelt es sich bei der Vergütung für die Feuerwehr gerade um die zusätzliche „Grundvergütung“ für eine Art Nebenbeschäftigung beim selben Arbeitgeber. Es kommt – wie stets (vgl. etwa BAG, Urt. v. 19.03.2019 – 9 AZR 881/16 – juris) – nicht darauf an, wie die Zahlung in den Abrechnungen benannt wurde. Denn hierin liegt allenfalls eine nicht unbedingt zutreffende Wissenserklärung des Arbeitgebers. Auch der SP nimmt nicht etwa Bezug auf die Bezeichnung im Rahmen der Abrechnung.

b) Die Systematik des SP spricht nicht gegen dieses Ergebnis. Denn eigentlich ist nach der Berechnungssystematik jede Leistung mit Entgeltcharakter in die Berechnung einzubeziehen, es sei denn, es handelte sich eben um Überstundenvergütung oder Überstundenzuschläge. Es spricht vieles dafür, dass die Betriebspartner, die eine Vielzahl von Vergütungsbestandteilen bedacht haben und nur „Mehrarbeitsvergütung“ und „Mehrarbeitszuschläge“ ausgenommen haben, diese Ausnahme auch auf solche Ansprüche im wörtlichen Sinne beschränkt wissen wollten.

c) Aus dem Sinn und Zweck der Regelung folgt kein abweichendes Ergebnis. Die Betriebspartner haben Leistungen im Zusammenhang mit Überstunden offensichtlich gerade deswegen aufgenommen, weil sie nach ihrem Verständnis eher unregelmäßig anfielen (vgl. zur Frage der „regelmäßigen“ Vergütung BAG, Urt. v. 09.07.1997 – 10 AZR 1/97 – juris). Eine Einbeziehung solcher Vergütungsbestandteile hätte daher zu zufälligen und „ungerechten“ Ergebnissen bei der Abfindungsberechnung führen können. Demgegenüber hat das Bundesarbeitsgericht beispielsweise eine „Projektzulage“ nicht als Überstundenvergütung im Sinne einer Sozialplanregelung angesehen (BAG, Urt. v. 09.07.1997 – 10 AZR 1/97 – juris). Die Vergütung für die Feuerwehrdienste ist nach dem Sinn und Zweck der Regelung auch gerade nicht ausgenommen. Zu Recht verweist der Kläger nämlich darauf, dass auch die regelmäßig gezahlte Vergütung für die Feuerwehrdienste – anders als eine punktuell und möglicherweise aufgrund zufälliger äußerer Ereignisse gezahlte Überstundenvergütung – der Maßstab dessen ist, was er durch den Verlust des Arbeitsplatzes „aufgibt“. Diese Dienste fielen ja auch nicht unregelmäßig an. Insofern sind auch keine ungerechten und/oder zufälligen Er-

...



gebnisse zu befürchten, wenn man die Abfindungshöhen von Arbeitnehmern, die nicht zusätzlich bei der Betriebsfeuerwehr tätig waren, mit denen von Betriebsfeuerwehrlenten vergleicht.

III. Der Höhe nach sind auch sämtliche Vergütungsbestandteile, die für die Tätigkeit bei der Feuerwehr gezahlt wurden, in die Berechnung der Abfindung einzubeziehen und nicht etwa nur der als Mehrarbeitsgrundvergütung gezahlte Teil. Denn das dafür eigens geschaffene Vergütungssystem sah bereits für die erste geleistete Stunde „Mehrarbeitszuschläge“ vor und zwar unabhängig davon, wie viele Stunden im Bereich der Tätigkeit als Kabelprüfer zu leisten waren. Insofern handelte es sich hierbei insgesamt nicht um „Mehrarbeitsvergütung“ bzw. „Mehrarbeitszuschläge“ im Sinne von § 2 Abs. 4 SP, sondern um die Grundvergütung aus der Nebenbeschäftigung bei der Feuerwehr.

IV. Der Kläger ist auch nicht aus sonstigen Gründen gehindert, den Anspruch zu verfolgen. Ein Verstoß gegen Treu und Glauben im Sinne selbstwidersprüchlichen Verhaltens ist bei Kläger nicht ersichtlich. In dem Umstand, dass man für geleistete Arbeit die angebotene Vergütung annimmt und diese Vergütung später als Ausgangspunkt für die Bemessung der „wirtschaftlichen Nachteile“ gem. § 112 Abs. 1 S. 2 BetrVG festgesetzt wissen will, ist kein selbstwidersprüchliches, sondern vielmehr ein konsequentes Verhalten zu sehen.

V. Der Zinsanspruch, den die Kammer geringfügig korrigiert hat, weil der Verzug nicht an einem gesetzlichen Feiertag eintreten kann, folgt aus §§ 280, 286, 288 BGB.

B. Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 91 Abs. 1 ZPO. Für die gem. § 61 Abs. 1 ArbGG erforderliche Streitwertfestsetzung war gem. § 3 ZPO der Wert der Klageforderung maßgeblich.

### RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei **Berufung** eingelegt werden. Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

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

Landesarbeitsgericht Köln  
Blumenthalstraße 33  
50670 Köln  
Fax: 0221 7740-356

eingegangen sein.

...

Für Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse besteht ab dem 01.01.2022 gem. §§ 46g Satz 1, 64 Abs. 7 ArbGG grundsätzlich die Pflicht, die Berufung ausschließlich als elektronisches Dokument einzureichen. Gleiches gilt für vertretungsberechtigte Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 Nr. 2 ArbGG zur Verfügung steht.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite [www.justiz.de](http://www.justiz.de).

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

Die Berufungsschrift **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.

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

\* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.

Dr. Clemens  
Richter am Arbeitsgericht

Beglaubigt  
Dahlmanns, Regierungsbeschäftigte  
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle  
Arbeitsgericht Aachen



Verkündet am 28.06.2022

Dr. Clemens  
Richter am Arbeitsgericht  
als Urkundsbeamter der Geschäftsstelle