ArbG München, Endurteil v. 26.07.2024 – 23 Ca 2563/22

Titel:

Anspruch auf pauschale Einmalzahlung nach Sozialplan bei Hub-Wechsel und Versetzung im Clearingverfahren

Normenketten:

BetrVG § 75 Abs. 1 S. 1
GG Art. 3 Abs. 1
BGB § 280 Abs. 1, Abs. 3, § 281 Abs. 1

Leitsätze:

1. Ein Anspruch auf eine pauschale Einmalzahlung nach Ziff. 3(a)(6) Abs. 3 des Sozialplans des Arbeitgebers besteht nur bei einem bis zum 31.05.2016 angezeigten und bis zum 30.09.2016 vollzogenen Hub-Wechsel. Spätere Wechsel begründen keinen Anspruch, auch nicht über den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. (Rn. 16 – 22) (redaktioneller Leitsatz)
2. Die pauschale Einmalzahlung nach Ziffer 4 Abs. 4 Sa. 1 des Sozialplans ist auf Versetzungen im Rahmen des Clearingverfahrens beschränkt und erfasst nicht außerhalb dieses Verfahrens erfolgende Versetzungen. (Rn. 24) (Rn. 26) (redaktioneller Leitsatz)
3. Die Differenzierung zwischen Versetzungen im Clearingverfahren und späteren Versetzungen ist durch sachliche Gründe gerechtfertigt und verstößt nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. (Rn. 36) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Sozialplan, Gleichbehandlungsgrundsatz, Gruppenbildung, Clearingverfahren, Einmalzahlung, Versetzung, Beurteilungs- und Gestaltungsspielraum

Rechtsmittelinstanzen:

LArbG München, Urteil vom 27.03.2025 – 3 SLa 499/24
BAG, Urteil vom 24.02.2026 – 1 AZR 99/25

Tenor

1. Die Klage wird abgewiesen.

2. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.

3. Der Wert des Streitgegenstandes wird € 15.000,00 festgesetzt.

Tatbestand

1
Die Parteien streiten um Ansprüche aus einem Sozialplan im Hinblick auf einen Wechsel des Arbeitsortes.

2
Der tarifvertraglich ordentlich unkündbare Kläger war mit einer anerkannten Betriebsangehörigkeit seit dem 01.10.1990 für die Beklagte, einem Luftfahrtunternehmen, bis zum 31.05.2021 an der dezentralen Station im Betrieb („Hub“) A-Stadt als „Professional Service 1“ beschäftigt, danach im Hub der Beklagten am Flughafen D-Stadt. Die Beklagte schloss aufgrund einer unternehmerischen Entscheidung aus dem Jahr 2015 acht dezentrale Stationen bzw. Hubs, u.a. die Station in A-Stadt, zum 31.05.2021 und unterhielt seitdem Betriebe an den Flughäfen C-Stadt sowie D-Stadt. In diesem Zusammenhang schloss die Beklagte am 24.08.2015 mit dem lokalen Betriebsrat am Hub A-Stadt einen Sozialplan, zeitgleich wurde ein Interessenausgleich vereinbart.

3
Gemäß Ziffer 6 des Interessenausgleichs soll der Sozialplan die den Mitarbeitern aus dem Interessenausgleich entstehenden wirtschaftlichen Nachteile ausgleichen.

4

Der Sozialplan sah unter den Ziffern 3, 4 und 6 Folgendes vor:

„3. Sozialverträgliche HR-Maßnahmen zur Unterstützung der Fluktuation:

Die Betriebspartner sind sich einig, dass dieser Sozialplan das Ziel hat, betriebsbedingte Beendigungskündigungen zu vermeiden und den notwendigen Personalabbau möglichst sozialverträglich zu gestalten.

a) HR-Maßnahmen

…

(6) HUB-Wechsel

I bietet allen Mitarbeitern der Station HAJ ST im Rahmen ihrer betrieblichen Möglichkeiten gleichwertige Arbeitsplätze an den HUBs C-Stadt und D-Stadt an und unterstützt sie bei einem Wechselwunsch.

Mitarbeiter, die bis zum 31.05.2016 verbindlich ihren Wechselwechselwunsch gegenüber dem zuständigen Personalmanager anzeigen und bis zum 30.09.2016 den Wechsel nach D-Stadt oder C-Stadt vollziehen, haben einen Anspruch auf den Wechsel in eine vergleichbare Funktion… Sollte sich durch einen Wechsel gemäß dieser Ziffer der Arbeitsweg für den Mitarbeiter verärgern, so erhält der Mitarbeiter eine pauschale Einmalzahlung in Höhe von 15.000,00 € brutto.

…

Darüber hinaus gehende Erstattungsansprüche bestehen nicht…

4. Clearing

Das Mitarbeiterclearing wird zum 01.06.2020 eröffnet. Dem Clearingverfahren unterliegen alle Mitarbeiter, die keine zum Zeitpunkt der Schließung der Station das aktive Arbeitsverhältnis beendende HR-Maßnahme gemäß Ziff. 3 a) … in Anspruch genommen haben und die damit aufgrund des Entfalls des Arbeitsplatzes zum Schließungszeitpunkt von einer betriebsbedingten Kündigung bedroht sind… Die Umsetzung des Clearingverfahrens erfolgt gemäß der Betriebsvereinbarung Konzern-Vermittlungsprozess (Clearingverfahren) vom 27.09.2012.

Ziel des Clearingverfahrens ist es, betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden und Mitarbeitern alternative Beschäftigungsangebote innerhalb des Konzerns zu unterbreiten.

Im Fall einer Versetzung an einen anderen Standort bzw. im Fall der Zuweisung einer anderen Tätigkeit an einem anderen Standort durch Änderungskündigung, erhält der Mitarbeiter zur Abgeltung sämtlicher Versetzungsfolgekosten eine pauschale Einmalzahlung in Höhe von 12.000,00 € brutto. Darüber hinaus gehende Erstattungsansprüche bestehen nicht.

Arbeitsplätze in den Hubs C-Stadt und D-Stadt sind für alle Mitarbeiter regional zumutbare Arbeitsplätze. Im Übrigen gelten die Zumutbarkeitskriterien gem. § 4 Abs. 1, 2, 4, 5 der Konzernbetriebsvereinbarung Interessenausgleich und Sozialplan vom 20.11.1992 in der Fassung vom 01.01.2001 (Sozialplanteil).

…

6. Schlussbestimmungen

Der vorstehende Sozialplan tritt am 01.09.2015 in Kraft und endet mit Schließung der Station HAG am 31.05.2021, spätestens mit Erfüllung der Ansprüche aus diesem Sozialplan.

…“

5

Die Konzernbetriebsvereinbarung Interessenausgleich und Sozialplan vom 20.11.1992 in der Fassung vom 01.01.2001 sah unter § 3 zum Ablauf des Vermittlungsprozesses mit der u.a. beteiligten Zentralen Clearingstelle (ZCS) und der Lokalen Vermittlungsstelle (LVS) vor, dass das Mitarbeiterclearing eröffnet werde, sobald der konkret vom Arbeitsplatzverlust bedrohte Mitarbeiterkreis feststehe. Mit Beginn des Mitarbeiterclearings würden alle freien Stellen der Konzerngesellschaften unter Ausschreibungsverzicht jeweils der ZCS und der LVS zur Überprüfung auf Besetzbarkeit zur Verfügung gestellt. Im Anschluss bestand die Aufgabe der LVS, maximal fünf Arbeitstage lang eine solche freie Stelle auf Besetzbarkeit mit

einem am Vermittlungsverfahren teilnehmenden Mitarbeiter zu überprüfen. Der Vermittlungsprozess sah zur Beendigung ein sogenanntes notarielles Clearing vor mit einer durch die ZCS initiierten letztmaligen und verbindlichen Abfrage geeigneter Beschäftigungsmöglichkeiten für nicht vermittelte Mitarbeiter. Die Konzernbetriebsvereinbarung wurde zudem ausdrücklich zur „Ausgestaltung der Konzernvereinbarung Interessenausgleich und Sozialplan vom 20.11.1992“ getroffen. Dieser sieht nach § 9 Abs. 1 vor, dass die Beklagte die mit einer Versetzung, die mit einem Umzug verbunden ist, anfallenden Kosten grundsätzlich übernimmt.

6
Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten von Interessenausgleich, Sozialplan und der Konzernbetriebsvereinbarung Konzern-Vermittlungsprozess (Clearingverfahren) wird auf die Anlagen K1_1, K1_2, K1_3 (Bl. 12-47 d.A.) sowie K2 (Bl. 48-50 d.A.) Bezug genommen.

7
Zusätzlich zum Interessenausgleich und Sozialplan wurde u.a. am 29.01.2016 eine Kommentierung zu einer Rahmenvereinbarung zur Schließung der dezentralen Station getroffen. Diese sah als Kommentierung zu Ziff. 3a) (6) Abs. 3 vor, dass die 15.000,00 €-Pauschalzahlung für alle feststehenden Hub-Wechsel bis zum 01.06.2020 (Beginn des Clearingverfahrens) gelten solle. Hinsichtlich der Einzelheiten der Kommentierung wird auf die Anlage B2 (Bl. 127 ff. d.A.) Bezug genommen.

8
Die Beklagte eröffnete das Clearing- bzw. Suchverfahren wie im Sozialplan vorgegeben am 01.06.2020 und schloss es nach der vorgesehenen letztmaligen Abfrage vom 27.08.2020 bis zum 09.09.2020 im sogenannten notariellen Clearing dann am 10.10.2020.

9
Au0erdem kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum Kläger mit Schreiben vom 26.09.2020 zum 31.05.2021 mit sozialer Auslauffrist. Der hiergegen erhobenen Kündigungsschutzklage wurde einschließlich eines Weiterbeschäftigungsantrags erstinstanzlich durch das Arbeitsgericht A-Stadt (1 Ca 274/20) mit Urteil vom 21.04.2021 (Anlage K3, Bl. 51 ff. d.A.) stattgegeben. Am 11.05.2021 vereinbarten die Parteien eine Prozessbeschäftigung zur Erfüllung des Weiterbeschäftigungsanspruchs sowie zur Abwendung von Annahmeverzugsansprüchen mit Wirkung zum 01.06.2021 am Hub D-Stadt. Dort war der Kläger ab dem 01.06.2021 beschäftigt. Die am 26.05.2021 gegen die Kündigungsschutzklage eingelegte Berufung nahm die Beklagte am 20.01.2022 zurück. Die vom Kläger mit Schreiben vom 10.03.2022 geforderte pauschale Umzugsbeihilfe in Höhe von 15.000,00 € und die hilfsweise geforderte Pauschale in Höhe von 12.000,00 € auf Grundlage des Sozialplans lehnte die Beklagte mit E-Mail vom 10.03.2022 ab.

10
Der Kläger ist der Auffassung, dass ein Anspruch auf Zahlung von 15.000,00 € in entsprechender Anwendung von Ziff. 3a) (6) des Sozialplans in Verbindung mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz bestehe. Durch die Regelung sollten die durch die Verlängerung des Arbeitswegs entstehenden Kosten und Nachteile ausgeglichen werden. Diese entstünden allerdings auch Mitarbeitern mit einem Hub-Wechsel unabhängig von den im Sozialplan vorgesehenen Stichtagen 31.05.2015 für die Anzeige des Wechselwunsches bzw. 30.09.2016 für den Vollzug des Wechsels. Die Beklagte hätte dem Kläger ausweislich der gewonnenen Kündigungsschutzklage wegen seiner tarifvertraglichen ordentlichen Unkündbarkeit auf jeden Fall einen anderen Arbeitsplatz zuweisen müssen; dieser hätte dann den Arbeitsweg verlängert. Es sei daher bereits bei Abschluss des Sozialplans ersichtlich gewesen, dass dem Kläger ein entsprechender Arbeitsplatz hätte angeboten werden müssen, wenn er nicht freiwillig die im Sozialplan aufgeführten HR-Maßnahmen ergreife. Maßgeblich für das Auslösen der Pauschale sei allein die Ursächlichkeit der Betriebsänderung; insoweit seien die Umzugsfolgekostenzahlung parallel zur Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Gleichbehandlung bei Sozialplanabfindungen im Falle eines vom Arbeitgeber veranlassten Aufhebungsvertrags zu behandeln. Zumindest stehe dem Kläger ein Anspruch in Höhe von 12.000,00 € auf Zahlung der Pauschale in analoger Anwendung der Regelungen zum Clearingverfahren zu. Denn die Beklagte hätte ihn auf jeden Fall versetzen müssen. Sinn und Zweck des Sozialplans sei es, betriebsbedingte Beendigungskündigungen zu vermeiden und den notwendigen Personalabbau möglichst sozialverträglich zu gestalten. Ziffer 4 des Sozialplans komme die Funktion einer Auffangregelung zu. Bei allen Maßnahmen, die sich aufgrund der im Interessenausgleich geregelten Betriebsänderung ergäben und die nicht durch die unter Ziffer 3 des Sozialplans enumerierten „HR-

Maßnahmen zur Unterstützung der Fluktuation“ fielen, sei entweder bei Weiterbeschäftigungsmöglichkeit gemäß Ziffer 4 eine Pauschale zu zahlen oder es greife nach Ziffer 3a) (1) mit dem Ausspruch einer Kündigung die Zahlung einer Abfindung. Die Beklagte könne es schließlich auch nicht in der Hand haben, mit einer unzureichenden Durchführung des Clearingverfahrens die Zahlung der Pauschale zu verhindern. Das Clearing-Verfahren sei letztlich nicht ordnungsgemäß durchgeführt worden, denn schließlich hätte die Beklagte den tariflich unkündbaren Mitarbeitern zwingend einen anderen Arbeitsplatz anbieten müssen. Das habe sie aber gerade unterlassen.

11
Der Kläger beantragt,

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 15.000,00 € nebst 5%-Punkten Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 21.01.2021 zu zahlen.

Hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu Ziffer 1:

2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 12.000,00 € nebst 5%-Punkten Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 21.01.2021 zu zahlen.

12
Die Beklagte beantragt

Klageabweisung.

13
Die Beklagte lehnt einen Anspruch unter Verweis auf den Wortlaut von Sozialplan und Kommentierung zur Rahmenvereinbarung sowie auf den Sinn und Zweck des Sozialplans ab. Auch ein Anspruch aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz komme nicht in Betracht. Der Sozialplan enthalte zeitlich gestufte HR-Maßnahmen, unterschiedliche Verfahrensabschnitte mit Stichtagsregelungen und darauf bezogene, entsprechende und gerechtfertigte Differenzierungen. Der Sozialplan bezwecke insbesondere ein möglichst frühes Ausscheiden der Mitarbeitenden aus den dezentralen Stationen und enthalte daran ausgerichtete Incentivierungen. Die Beschäftigten sollten insbesondere motiviert werden, spätestens bis zum Schließen der dezentralen Station diese zu verlassen, obwohl keine Pflicht dazu bestanden habe und die Beklagte dies aufgrund der Vorgaben des Sozialplans noch nicht im Wege des Ausspruchs einer Kündigung hätte erreichen können. Bei einer Beschäftigung eines Mitarbeiters an einem anderen Hub nach Ablauf der im Sozialplan vorgesehenen HR-Maßnahmen seien die dadurch bedingten Nachteile durch eine erheblich gestreckte Beschäftigung an der ursprünglichen dezentralen Station kompensiert. Ziffer 4 des Sozialplans bzw. die Zahlung der dort geregelten Pauschale habe keine Auffangfunktion, die auf jeden Fall greifen solle. Der Sozialplan sei chronologisch mit jeweils sich ablösenden Abschnitten gegliedert, genauso Ziffer 4. Im Übrigen werde nach dem Sozialplan auch bei Versetzungen nach Ziffer 3a) (5) im Rahmen des Programms „COMPASS“ und einer Vermittlung von Arbeitsplätzen außerhalb des Konzerns keine Pauschale gewährt. Die Beklagte habe das Clearing-Verfahren auch ordnungsgemäß am 10.09.2020 beendet. Mangels einer Vermittlungsmöglichkeit für den Kläger im Rahmen des Clearings sei diesem bis zum Abschluss des Clearings auch kein Arbeitsplatz angeboten worden. Das Clearing-Verfahren sei dadurch geprägt, dass Mitarbeitende nicht gegen ihren Willen versetzt werden könnte. Jeder Mitarbeitende, der im Clearing einen anderen Arbeitsplatz erhalten habe, habe hieran aktiv mitgewirkt. Eine einseitige Versetzung sei der Beklagten aus rechtlichen Gründen gar nicht möglich gewesen. Ein Schadensersatzanspruch bestehe nicht; der Kläger hätte insbesondere nicht vorgetragen, welcher Arbeitsplatz im Clearingverlauf tatsächlich frei gewesen sei und ihm hätte angeboten werden müssen. Im Rahmen des Clearing-Verfahrens hätten Mitarbeitende im Übrigen keinen Anspruch auf eine Stelle, sondern lediglich den Status eines Stellenbewerbers.

Entscheidungsgründe

14
Die zulässige Klage ist unbegründet.

A.

I.

15
Der Hauptantrag des Klägers ist unbegründet.

16
Ein Anspruch des Klägers nach Ziff. 3(a)(6) Abs. 3 des Sozialplans auf eine pauschale Einmalzahlung besteht nicht. Die Anspruchsvoraussetzungen eines aufgrund bis zum 31.05.2016 spätestens angezeigten Wechselwunsches realisierten Hub-Wechsels bis spätestens 30.09.2016 liegen unstreitig nicht vor. Der Kläger stützt seine Argumentation für den geltend gemachten Zahlungsanspruch auch nicht auf den Sozialplan als unmittelbare Anspruchsgrundlage, sondern auf den Sozialplan in Verbindung mit dem betriebsverfassungsrechtlichen oder arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Dem Kläger steht allerdings auch kein Anspruch auf Zahlung von 15.000,00 € gemäß Ziff. 3(a)(6) Abs. 3 des Sozialplans in Verbindung mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz zu.

17
1. Die Betriebsparteien haben bei Sozialplänen – wie auch sonst bei Betriebsvereinbarungen – den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zu beachten, dem wiederum der allgemeine Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG zu Grunde liegt. Er zielt darauf ab, eine Gleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Sachverhalten sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Gruppenbildung auszuschließen. Maßgeblich für das Vorliegen eines die Bildung unterschiedlicher Gruppen rechtfertigenden Sachgrunds ist vor allem der mit der Regelung verfolgte Zweck (BAG, Urteil vom 31.05.2005 – 1 AZR 254/04, NZA 2005, 997).

18
Bei der Ausgestaltung von Sozialplänen verfügen die Betriebsparteien über Beurtei-lungs- und Gestaltungsspielräume, die Typisierungen und Pauschalierungen einschließen (BAG, Anerkenntnisteil- und Schlussurteil vom 11.10.2022 – 1 AZR 129/21, NZA 2023, 233). Im Hinblick auf den erforderlichen Sachgrund für eine Gruppenbildung in Orientierung an dem mit der Regelung verfolgten Zweck müssen sich Gruppenbildungen in Sozialplänen – innerhalb der bestehenden Gestaltungsspielräume – an deren zukunftsbezogener Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion orientieren. Bei einer personenbezogenen Ungleichbehandlung ist der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz dann verletzt, wenn eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass diese die ungleiche Behandlung rechtfertigen könnten (vgl. BAG, Anerkenntnis-teil- und Schlussurteil vom 11.10.2022 – 1 AZR 129/21, NZA 2023, 233).

19
2. Ausweislich der Präambel des Sozialplans vom 24.08.2015 dient dieser zum Ausgleich bzw. zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Mitarbeitern durch die Schließung der dezentralen Station HAJ entstehen können. Unter der Überschrift „Sozialverträgliche HR-Maßnahmen zur Unterstützung der Fluktuation“ in Ziffer 3 des Sozialplans halten die Betriebspartner fest, dass der Sozialplan das Ziel habe, betriebsbedingte Beendigungskündigungen zu vermeiden und den notwendigen Personalabbau möglichst sozialverträglich zu gestalten (vgl. Anlage K1_2, B. 21 f. d.A.).

20
Insoweit ist dem Kläger zwar zuzugestehen, dass die durch die Verlängerung des Arbeitswegs entstehenden Kosten und Nachteile grundsätzlich auch für diejenigen Mitarbeiter entstehen, die den Hub erst nach den im Sozialplan vorgesehenen Stichtagen (31.05.2015 für die Anzeige des Wechselwunsches bzw. 30.09.2016 für den Vollzug) wechseln. Allerdings durften die Betriebspartner im Rahmen ihres Beurteilungs- und Gestaltungsspielraums diesen späteren Wechsel anders werten und regeln als deutlich frühere Wechsel bis zum 30.09.2015; die Folgen und Bedeutung sind durchaus unterschiedlich sowohl für die Mitarbeiter der Beklagten als auch für die Beklagte selbst.

21
a) Bei einem späteren Wechsel kann einerseits der Mitarbeiter einen entsprechend längeren Planungshorizont nutzen, der zu seinem individuellen Lebenszuschnitt (besser) passt. Dies betrifft die Gestaltung eines Wechsels des Arbeitsortes im fortbestehenden Arbeitsverhältnis mit der Beklagten, aber auch mögliche anderweitige berufliche Wechsel zu Dritten – ggf. unter Beibehaltung des bisherigen Arbeitsortes am Standort A-Stadt. Auch in finanzieller Hinsicht kommt einem späteren Hub-Wechsel eine andere Bedeutung zu: Der Mitarbeiter kann entsprechend längere Zeit die finanziellen Vorteile weiternutzen,

die ihm sein bisheriger Lebenszuschnitt, der auf den Standort A-Stadt ausgerichtet ist, bietet; Aufwendungen für einen Umzug und etwaige Mehrkosten bei einer Veränderung des Arbeitsortes oder auch höhere Pendlerkosten und höherer Zeitaufwand durch einen Hub-Wechsel bei gleichzeitiger Beibehaltung des Lebensmittelpunktes in A-Stadt treffen ihn später und damit für einen entsprechend kürzeren Zeitraum als bei einem Wechsel zum 30.09.2015. Damit einher geht auch die Chance, die für einen späteren Hub-Wechsel anfallenden möglichen Kosten – z.B. geänderte Wohnkosten bei einem gleichzeitigen Wechsel des Wohnortes – zu reduzieren bzw. Vorkehrungen zu treffen, sich eine möglichst passgenauere Lebensführung von Anfang an des Hub-Wechsels einzurichten. Spiegelbildlich zu früh anfallenden etwaigen erhöhten Belastungen oder Kosten, die mit Hilfe der pauschalen Umzugshilfe von 15.000,00 € ausgeglichen werden sollen, können sie also vom Nutzen und den Vorteilen ihrer bisherigen Lebensführung für einen deutlich längeren Zeitraum profitieren.

22
b) Für die Beklagte andererseits verschiebt und reduziert sich die Planungssicherheit und werden die Handlungs- bzw. Reaktionsmöglichkeiten grundsätzlich auf die Durchführung des Clearingverfahrens begrenzt. Dieses Interesse an Planungssicherheit des Arbeitgebers im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Reaktionen der von einer Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer ist grundsätzlich als berechtigtes Interesse anzuerkennen. Dies kommt auch im Gesetz in § 1a KSchG zum Ausdruck. Der Arbeitgeber hat ein schützenswertes Interesse daran, den mit der Durchführung eines Kündigungsschutzverfahrens einhergehenden finanziellen und logistischen Aufwand sowie das damit verbundene Prozessrisiko zu vermeiden (vgl. BAG, Anerkenntnisteil- und Schlussurteil vom 11.10.2022 – 1 AZR 129/21, NZA 2023, 233 zur Konstellation einer Klageverzichtsprämie).

II.

23
Da der Hauptantrag unbegründet war, fiel der Hilfsantrag zur Entscheidung an.

24
Auch der Hilfsantrag ist unbegründet. Dem Kläger steht kein Zahlungsanspruch über 12.000,00 € brutto gemäß Ziffer 4 Abs. 4 Satz 1 des Sozialplans zu. Der von der Bestimmung geregelte „Fall einer Versetzung an einen anderen Standort“ liegt nicht vor. Zwar erfolgte eine Versetzung des Klägers an den Standort D-Stadt mit Wirkung zum 01.06.2021 zunächst auf Grundlage der am 11.05.2021 vereinbarten Prozessbeschäftigung zur Erfüllung des erstinstanzlich ausgeurteilten Weiterbeschäftigungsanspruchs sowie zur Abwendung von Annahmeverzugsansprüchen, später dann endgültig. Diese deutlich nach Abschluss und außerhalb der Verfahrensmechanismen des Clearingverfahrens erfolgte Versetzung stellt jedoch keine solche im Sinne von Ziffer 4 Abs. 4 Satz 1 des Sozialplans dar. Dies folgt aus der gebotenen Auslegung der Regelungen des Sozialplans.

25
1. Betriebsvereinbarungen sind wegen ihres normativen Charakters nach den für Tarifverträge und für Gesetze geltenden Grundsätzen auszulegen. Dabei ist vom Wortlaut der Bestimmung und dem dadurch vermittelten Wortsinn auszugehen. Insbesondere bei unbestimmtem Wortsinn sind der wirkliche Wille der Betriebsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck zu berücksichtigen, soweit sie im Text ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang der Regelungen, weil auch dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Betriebsparteien geben kann. Soweit kein eindeutiges Auslegungsergebnis möglich ist, kommen weitere Auslegungskriterien wie etwa eine regelmäßige Anwendungspraxis oder die Normengeschichte in Betracht. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Bestimmung führt (vgl. BAG, Urteil vom 21.11.2023 – 3 AZR 14/23, NZA 2024, 639 mwN).

26
2. Unter Berücksichtigung dieser Auslegungsgrundsätze folgt aus Ziffer 4 Abs. 4 Satz 1 des Sozialplans, dass hiervon lediglich Versetzungen auf Basis eines mit dem Mitarbeiter durchgeführten Clearingverfahrens erfasst sind.

27

a) Problematisch erscheint bereits, ob der Wortlaut von Ziffer 4 Abs. 4 Satz 1 des Sozialplans für einen Anspruch auf eine pauschale Einmalzahlung herangezogen werden kann (so LAG Köln, Urteil vom 20.04.2023 – 6 Sa 889/22, BeckRS 2023, 10265 für die isolierte Betrachtung der Formulierung im genannten Satz 1) oder ob nicht auch der Wortlaut eher für ein offenes Auslegungsergebnis spricht. Jedenfalls folgen aus dem Gesamtzusammenhang der Bestimmung mit den übrigen Regelungen unter Ziffer 4 des Sozialplans, aus der Systematik sowie aus dem Sinn und Zweck der Regelung, dass die pauschale Einmalzahlung auf die im Rahmen des Clearings-Verfahrens erfolgenden Versetzungen bezogen und begrenzt ist. Dies führt auch zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen bzw. hier sozialplankonformen Verständnis der Regelung. Eine ergänzende Auslegung des Sozialplans im Hinblick auf weitere Fallgestaltungen wie sonstige Versetzungen aus dem zu schließenden/geschlossenen Standort A-Stadt kommt mangels planwidriger Lücke nicht in Betracht (vgl. LAG Köln, Urteil vom 20.04.2023 – 6 Sa 889/22, BeckRS 2023, 10265).

28
Die Auslegung der Formulierung in Satz 1, Absatz 4 unter Ziffer 4 der Sozialplanregelung anhand ihres Wortlauts und mit Blick auf sprachliche Gepflogenheiten führt zu keinem klaren Ergebnis. Einerseits mag von der Formulierung „im Fall einer Versetzung an einen anderen Standort […] erhält der Mitarbeiter […] eine pauschale Einmalzahlung in Höhe von 12.000,00 Euro brutto," jegliche Versetzung an einen anderen Standort betroffen sein. Denn der Anspruch ist der Formulierung nach nicht ausdrücklich auf den „Fall einer Versetzung im Rahmen des Clearing…" beschränkt worden. Gleichgültig wäre somit, ob diese Versetzung im Jahre 2010 oder im Jahre 2023 erfolgt oder ob sie als einseitig angeordnete Maßnahme des Arbeitgebers oder einvernehmlich erfolgt (vgl. zu dieser Argumentation LAG Köln, Urteil vom 20.04.2023 – 6 Sa 889/22, BeckRS 2023, 10265). Andererseits ist die Formulierung aber gerade auch nicht so offen gewählt, dass sie ausdrücklich „jede Versetzung" oder „jegliche Versetzung" betrifft, die irgendwie und irgendwann aufgrund der im Interessenausgleich vom 24.08.2015 geregelten Betriebsänderung erfolgt. Dass die Formulierung keinen ausdrücklichen Bezug auf das „Clearing" vorsieht, lässt nicht die Schlussfolgerung zu, dass die Betriebspartner eine solche Koppelung gerade nicht wollten. Vielmehr stellt das reine Fehlen einer möglichen Konkretisierung einfach ein „Schweigen" dar, dem – ohne weitere Anhaltspunkte – keine Aussagekraft zukommt. Im Rahmen der Wortlaut- bzw. Sprachauslegung kann auch durchaus berücksichtigt werden, dass gerade in sprachlichstilistischer Hinsicht nicht ständig dieselben Formulierungen wiederholt werden müssen. So wird das Wort „Clearing" unter Ziffer 4 des Sozialplans ohnehin bereits achtmal – zusätzlich zur Überschrift „Clearing" – verwendet. Dass in einem einzelnen Satz der Ziffer 4 das Wort nicht noch ein neuntes Mal wiederholt wird, kann im Rahmen der Wortlautauslegung auch als durchaus üblicher Sprachstil betrachtet werden, der trotzdem den Bezug zum „Clearing" nicht auflöst.

29
Die übrigen im Rahmen der gebotenen Auslegung heranzuziehenden Kriterien wie Gesamtzusammenhang, Systematik und insbesondere Sinn und Zweck einer Regelung sprechen allesamt für eine Beschränkung des Anspruchs nach Ziffer 4 Abs. 4 Satz 1 des Sozialplans auf Versetzungen im Rahmen des „Clearingverfahrens". Insoweit schließt sich die Kammer der Argumentation und dem Ergebnis des Landesarbeitsgerichts Köln (Urteil vom 20.04.2023 – 6 Sa 889/22, BeckRS 2023, 10265) an.

30
b) Der Gesamtzusammenhang der Regelung über die Versetzungskostenpauschale spricht gegen eine Anwendung von Ziffer 4 Abs. 4 Satz 1 auf solche Fälle, in denen es außerhalb eines „Clearingverfahrens" zu einer Versetzung kommt. Es kann nicht angenommen werden, ein speziell unter der Überschrift einer Maßnahme („Clearing") geregelter Zahlungsanspruch könne auch auf andere ebenfalls unter gesonderter Überschrift („HUB-Wechsel", „Boden-Bord-Wechsel" etc.) geregelte Maßnahmen oder gar auf Maßnahmen völlig außerhalb des Sozialplans anzuwenden sein. Denn die einzelnen im Sozialplan getroffenen, den Betriebspartnern und Mitarbeitern zur Verfügung stehenden Maßnahmen und die damit jeweils konkret verknüpften Zahlungsansprüche sind in der Struktur der Betriebsvereinbarung systematisiert und ausdifferenziert. Eine Vorschrift, die in dem Kontext einer dieser von den Betriebsparteien vorgesehenen Maßnahmen fixiert wurde (Umzugskostenpauschale unter der Überschrift „Clearing"), auf andere Kontexte anzuwenden, widerspräche diesem ausdifferenzierten Gesamtzusammenhang (vgl. zu dieser Argumentation LAG Köln, Urteil vom 20.04.2023 – 6 Sa 889/22, BeckRS 2023, 10265, Rn. 48 bis Rn. 51).

31

c) Auch die Systematik des Sozialplans spricht dagegen, den Anspruch auf Einmalzahlung aus dem Absatz 4 der Clearingregelung des Sozialplans auf sämtliche Versetzungen unabhängig von Kontext und Zeit anzuwenden. Der Annahme eines solchen „Auffangtatbestandes“ steht der Ort der Regelung entgegen. Hier handelt es sich um einen klar strukturierten und systematisierten Text, der in jeder Einzelvorschrift bestimmte, von einander unabhängige Maßnahmen eröffnet und Ansprüche einräumt. Es wäre in einem solchen Text auffällig systemwidrig, wenn ein „Auffangtatbestand“, der für jede Art der Versetzung gelten soll, dies nicht auch ausdrücklich so formuliert (vgl. ausführlich zu dieser Argumentation LAG Köln, Urteil vom 20.04.2023 – 6 Sa 889/22, BeckRS 2023, 10265, Rn. 48 bis Rn. 52 ff.).

32
d) Der Sinn und Zweck von Ziffer 4 des Sozialplans macht deutlich, dass die pauschale Einmalzahlung nur für solche Versetzungen gelten soll, die als Ergebnis des „Clearingverfahrens“ in dessen Rahmen erfolgen. Denn mit der Zahlung der Pauschale von 12.000,00 € wird neben einem Belastungsausgleich auch ein Anreiz für einen bis zur Betriebsschließung feststehenden Standortwechsel des Mitarbeiters bezweckt. Dieser Motivations- und Anreizzweck verliert mit Abschuss des „Clearingverfahrens“ weitgehend seinen Sinn (vgl. LAG Köln, Urteil vom 20.04.2023 – 6 Sa 889/22, BeckRS 2023, 10265, Rn. 48 bis Rn. 57 ff.).

33
aa) Ausweislich der Ziffer 1 in Verbindung mit der Ziffer 3 des Interessenausgleichs ist die Umsetzung der Arbeitgeberentscheidung, die dezentrale Station zu schließen, das Ziel der Vereinbarung. Dabei sollen gemäß Ziffer 1 Abs. 3 des Interessenausgleichs die Interessen des Unternehmens mit den wirtschaftlichen und sozialen Belangen der betroffenen Beschäftigten abgewogen werden. Ausdrücklich soll den Beschäftigten die Möglichkeit eröffnet werden, bis zum vereinbarten Schließungszeitpunkt (31.05.2021) in der Station ihrer Beschäftigung nachzugehen. Der Sozialplan ist nach dem Wortlaut seiner Präambel zum Ausgleich bzw. zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile geschlossen worden, die den Beschäftigten durch die Stationsschließung entstehen.

34
Das Ziel des Sozialplans insgesamt ist also, Interessen möglichst ausgewogen zu berücksichtigen. Das in diese Abwägung einzustellende Interesse der Arbeitgeberin ist neben der Schließung der dezentralen Station als solcher eine möglichst konfliktarme Abwicklung in arbeitsrechtlicher Hinsicht bei einer möglichst transparenten Berechenbarkeit der wirtschaftlichen Belastung. Das Interesse der Beschäftigten ist in der Regel ein möglichst langer Verbleib am ursprünglichen Arbeitsort, bei Verlassen der dezentralen Station und Wechsel an einen anderen Arbeitsort eine möglichst attraktive neue Beschäftigung und zum Ausgleich der durch die Schließung der Station entstehenden Nachteile und Kosten die Zahlung eines möglichst hohen Geldbetrages (vgl. LAG Köln, Urteil vom 20.04.2023 – 6 Sa 889/22, BeckRS 2023, 10265, Rn. 48 bis Rn. 57 ff.).

35
bb) Diese Anreizfunktion der Pauschale wird auch nicht dadurch in Frage gestellt oder relativiert, dass die Beklagte – wie der Kläger vertritt – es „in der Hand“ hätte, mit einer unzureichenden Durchführung des Clearingverfahrens die Zahlung der Pauschale zu verhindern. Die Betriebspartner haben hier unter Ziffer 4 des Sozialplans ausdrücklich die Maßnahme des „Clearingverfahrens“ vereinbart. Für dessen Beginn haben sie den 01.06.2020 vereinbart, eine bestimmte (Mindest-)Dauer des Verfahrens oder einen Endzeitpunkt aber im Gegensatz dazu gerade nicht. Festgelegt wurde im Übrigen gemäß Ziffer 4 Abs. 2 des Sozialplans, dass das Clearingverfahren gemäß der Betriebsvereinbarung Konzern-Vermittlungsprozess (Clearingverfahren) vom 27.09.2012 umgesetzt werden solle; eine Sonderregelung hierzu enthält Ziffer 4 Abs. 4 des Sozialplans mit dem Fall der pauschalen Einmalzahlung sowie des Ausschlusses darüber hinausgehender Erstattungsansprüche. Durch die von den Betriebspartnern gewollte grundsätzliche Anwendung der Betriebsvereinbarung Konzern-Vermittlungsprozess (Clearingverfahren) im Übrigen haben sie sich auch bewusst für die dort geregelte Vorgehensweise sowie den Beendigungsmechanismus des „notariellen Clearings“ entschieden. Diese Regelung hat zur Konsequenz, dass es die Beklagte als Arbeitgeberin ist, die im Vermittlungsprozess Stellen suchen und anbieten und letztlich das Clearingverfahren auch wieder beenden kann. Diese Verfahrensgestaltung hatten die Betriebspartner gemeinsam „in der Hand“. Warum dies eine Anreizfunktion konterkarieren sollte, wird nicht deutlich. Umgekehrt könnte auch argumentiert werden, dass eine Regelung wie hier – ohne fixen Beendigungstermin des „Clearing“ – gerade die Anreizfunktion stärken kann, da die Beklagte als Arbeitgeberin dann auch den Zeitraum für Motivationszwecke in Abhängigkeit von der Nachfrage oder dem Zögern der Mitarbeiter

entsprechend anpassen und verlängern kann. Dass in einem konkreten Einzelfall die Beklagte möglicherweise im – oder außerhalb des – Clearingverfahren eine Stelle nicht anbietet, die angeboten hätte werden müssen, betrifft nicht die abstrakte Regelung im Sozialplan, sondern die Rechtsstellung des konkret – beispielsweise von einer Kündigung – betroffenen Mitarbeiters.

36
3. Dem Kläger steht auch hier kein Anspruch aus Ziffer 4 Abs. 4 des Sozialplans in Verbindung mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz zu. Die Differenzierung zwischen Versetzungen im Rahmen des Clearing sowie späteren Versetzungen ist genauso aufgrund nachvollziehbarer und schützenswerter Interessen der Beklagten gerechtfertigt wie die Regelung unter Ziffer 3 a) (6) mit den dort festgehaltenen Stichtagen. Als zeitlich letzte HR-Maßnahme kurz vor der Schließung der Station dürfte das Interesse der Beklagten an schneller Rechtssicherheit, Planbarkeit und einem letzten Motivationsschub für die Mitarbeiter noch höher einzuschätzen sein als im Rahmen der unter Ziffer 3 a) (6) des Sozialplans geregelten Maßnahmen.

37
4. Dass die Beklagte sich hier gegenüber dem Kläger im konkreten Einzelfall rechtsmissbräuchlich verhalten und sich auf die abschließende Regelung unter Ziffer 4 des Sozialplans nach dem Rechtsgedanken des § 162 Abs. 1 BGB nicht berufen dürfte, ist nicht ersichtlich. Der Kläger selbst hat nicht dargelegt, dass bzw. welche konkrete Stelle die Beklagte ihm hätte anbieten müssen. Allein der Hinweis auf seine tarifvertragliche ordentliche Unkündbarkeit führt insoweit nicht weiter; schließlich ist eine außerordentliche Kündigungsmöglichkeit für den Arbeitgeber auch in den Fällen anerkannt, in denen eine ordentliche Kündigung rechtlich nicht in Betracht kommt (vgl. BAG, Urteil vom 27.06.2019 – 2 AZR 50/19, NZA 2019, 1345). Ebenso wenig behelflich ist sein Bezug auf das erstinstanzlich stattgebende Urteil des Arbeitsgerichts A-Stadt vom 21.04.2021 zu seiner Kündigungsschutzklage (1 Ca 274/20). Die dortige Entscheidung mag (auch) auf der Darlegungs- und Beweislast nach § 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG zu fehlenden Beschäftigungsmöglichkeiten beruhen Die im Gesetz speziell geregelte Vortragslast zu der entsprechenden „Negativtatsache“ betrifft jedoch nicht die hier geltende Vortragslast des Klägers zum Umgehungsargument nach § 162 Abs. 1 BGB und zum „positiven“ Vorliegen anderweitiger Beschäftigungsmöglichkeiten im Zeitpunkt des „Clearing“.

38
Aus denselben Erwägungen scheidet ein Schadensersatzanspruch auf Zahlung von 12.000,00 € nach §§ 280 Abs. 1, Abs. 3, 281 Abs. 1 BGB ebenfalls aus (vgl. zu diesem Ansatz – anstelle der Prüfung von § 162 Abs. 1 BGB – LAG Köln, Urteil vom 20.04.2023 – 6 Sa 889/22, BeckRS 2023, 10265, Rn. 77 ff.).

B.

I.

39
Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 ZPO.

II.

40
Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 61 Abs. 1 ArbGG.

C.

41
Dem Kläger steht das Rechtsmittel der Berufung (§ 64 Abs. 2 Buchstabe b) ArbGG) gemäß nachfolgender Rechtsmittelbelehrungzu: