LArbG München, Urteil v. 27.03.2025 – 3 SLa 499/24

Titel:

Sozialplan - Einmalzahlung zur pauschalen Abgeltung von Versetzungsfolgekosten

Normenketten:

BetrVG § 77 Abs. 4 S. 1, § 112 Abs. 1 S. 2

BGB § 241 Abs. 2, § 280 Abs. 1

Leitsätze:

Ein Anspruch auf Zahlung einer Versetzungspauschale wurde im Wege der Auslegung der Regelung in der Betriebsvereinbarung nach Wortlaut, Gesamtzusammenhang und Systematik sowie Sinn und Zweck bejaht. (Rn. 34 – 46)

1. Die pauschale Einmalzahlung von 15.000 EUR nach Ziff. 3. a) (6) Abs. 3 Sozialplan H. steht nur Arbeitnehmern zu, die bis zum 31.5.2020 einen freiwilligen Wechsel zu den dort genannten Hubs erklärt haben; die Differenz zu anderen Zahlungen ist sachlich durch den Anreiz zur frühzeitigen Planungssicherheit gerechtfertigt. (Rn. 32 – 33) (redaktioneller Leitsatz)

2. Ein Anspruch auf die pauschale Einmalzahlung von 12.000 EUR nach Ziff. 4 Abs. 4 S. 1 Sozialplan H. besteht für jede Versetzung an einen anderen Standort während der Geltung des Sozialplans, unabhängig davon, ob diese im Rahmen des Clearing-Verfahrens erfolgt; maßgeblich ist der Wortlaut und der Zweck der Regelung. (Rn. 34 – 46) (redaktioneller Leitsatz)

3. Die Darlegungs- und Beweislast für das Fehlen eines zumutbaren Arbeitsplatzangebots im Clearing-Verfahren trifft die Arbeitgeberin, wenn der Arbeitnehmer außerhalb des maßgeblichen Geschehensablaufs steht und die Arbeitgeberin über die relevanten Informationen verfügt. (Rn. 50 – 51) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Coronavirus, SARS-CoV-2, Sozialplan, Versetzungspauschale, Berufung, Gleichbehandlungsgrundsatz, Einmalzahlung, Versetzung, Schadensersatz, Auslegung, pauschale Einmalzahlung, Clearing-Verfahren, Darlegungs- und Beweislast

Vorinstanz:

ArbG München, Endurteil vom 26.07.2024 – 23 Ca 2563/22

Rechtsmittelinstanz:

BAG, Urteil vom 24.02.2026 – 1 AZR 99/25

Weiterführende Hinweise:

Revision zugelassen

Tenor

I. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 26.07.2024 – 23 Ca 2563/22 – unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen teilweise abgeändert und zur Klarstellung wie folgt neu gefasst:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 12.000,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 18.03.2022 zu zahlen.

2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen

II. Die Kosten des Rechtsstreits haben der Kläger zu 20/100 und die Beklagte zu 80/100 zu tragen.

III. Die Revision wird für die Beklagte, nicht aber für den Kläger zugelassen.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten um die Zahlung von in einer Betriebsvereinbarung geregelten pauschalen Einmalzahlungen.

2
Der 0000 geborene Kläger ist bei der Beklagten, die die größte deutsche Fluggesellschaft ist, seit dem XX.XX.0000 beschäftigt, und zwar als Professional Service 1 bis zum 31.05.2021 in der sog. dezentralen Station (Hub) in H. und seit dem 01.06.2021 in der dezentralen Station in M.. Das Arbeitsverhältnis ist nach dem auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Manteltarifvertrag Nr. 14 für das Bodenpersonal i. d. F. vom 01.01.2007 nicht ordentlich kündbar.

3
Im Jahr 2015 traf die Beklagte die unternehmerische Entscheidung, den Eigenbetrieb der dezentralen Stationen, darunter den in H., vollständig zu beenden, und schloss am 08.07.2015 mit den örtlichen Betriebsräten der dezentralen Stationen B., K., D., H., H., N.,

S. und B. eine gemeinsame Rahmenvereinbarung (folgend: Rahmenvereinbarung). Zur Wiedergabe des Inhalts dieser Rahmenvereinbarung wird auf die Anlage B2 (Bl. I/ 127-146 d. A.) Bezug genommen. Als Schließungszeitpunkt der Eigenproduktion wurde für alle dezentralen Stationen der 31.052021 vereinbart (Buchstabe D. Rahmenvereinbarung).

4
Entsprechend den Vorgaben der Rahmenvereinbarung vereinbarte die Beklagte mit dem bei der Station H. gebildeten Betriebsrat am 24.08.2015 einen Interessenausgleich, für dessen Inhalt auf die Anlage K1_1 (= I/Bl. 12 bis 20 d. A.) Bezug genommen wird (im Folgenden Interessenausgleich H.). Ebenfalls unter dem 24.08.2015 vereinbarten die Betriebsparteien einen Sozialplan „zum Ausgleich bzw. zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Mitarbeitern durch die im Interessenausgleich vom 24.08.2015 geregelte Betriebsvereinbarung entstehen“ (vgl. Präambel, Anlage K1_2 = Bl. 21 bis 32 d. A.; im Folgenden: Sozialplan H.), bestimmten die grundsätzliche Anwendung der Konzernbetriebsvereinbarung „Interessenausgleich und Sozialplan“ vom 20.11.1992 i. d. F. 01.01.2001, soweit in dem Sozialplan vom 24.08.2015 keine abweichenden Regelungen und Vereinbarungen getroffen werden (§ 2 Sozialplan H.), und vereinbarten u.a. folgende Regelungen:

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

5
Die Betriebspartner sind sich einig, dass dieser Sozialplan das Ziel hat, betriebsbedingte Beendigungskündigungen zu vermeiden und den notwendigen Sozialabbau möglichst sozialverträglich zu gestalten.

6
a) HR-Maßnahmen

7
Der sozialverträgliche Personalabbau soll durch folgende HR-Maßnahmen sichergestellt werden:

- Rentenferne Aufhebungsverträge

- Rentennahe Aufhebungsverträge

- Altersteilzeitverträge

- COMPASS (Förderung der Vermittlung der Mitarbeiter auf alternative Arbeitsplätze außerhalb des …-Konzerns)

- HUB-Wechsel (Wechsel an einen der Hubs F. oder M.)

- Boden-Bord-Wechsel (Wechsel vom Boden in die Kabine)

- Qualifizierungsmaßnahmen.

8
…

(6) HUB-Wechsel … (Die Beklagte) bietet allen Mitarbeitern der Station … im Rahmen ihrer betrieblichen Möglichkeiten gleichwertige Arbeitsplätze an den HUBs F. und M. an und unterstützt sie bei einem Wechselwunsch.

9
Mitarbeiter, die bis zum 31.05.2015 verbindlich ihren Wechselwunsch gegenüber dem zuständigen Personalmanagement anzeigen und bis zum 30.09.2016 den Wechsel nach M. oder F. vollziehen, haben einen Anspruch auf den Wechsel in eine vergleichbare Funktion. … Sollte sich durch den Wechsel gemäß dieser Ziffer der Arbeitsweg für den Mitarbeiter verlängern, so erhält der Mitarbeiter eine pauschale Einmalzahlung in Höhe von 15.000,00 € brutto.

10
… (Die Beklagte) wird alternativ zur pauschalen Einmalzahlung den Mitarbeitern auf deren Wunsch für die Dauer von drei Jahren eine „Bahncard 100“ der Deutschen Bahn AG, 2. Klasse, überlassen. … Ein Wechsel zwischen beiden alternativen Erstattungsformen ist nicht möglich. … Darüber hinaus gehende Erstattungsansprüche bestehen nicht.

11
…

„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) (Rentenferne Aufhebungsverträge, Rentennahe Aufhebungsverträge, Altersteilzeitverträge, HUB-Wechsel sowie Boden-Bordwechsel) in Anspruch genommen haben und die damit aufgrund des Entfalls des Arbeitsplatzes zum Schließungszeitpunkt von einer betriebsbedingten Kündigung bedroht sind. Dem Clearingverfahren unterliegen außerdem alle Mitarbeiter, die nicht zum Schließungszeitpunkt aus dem Unternehmen ausscheiden werden oder bereits ausgeschieden sind.

Die Umsetzung des Clearingverfahrens erfolgt gemäß der Betriebsvereinbarung Konzernvermittlungsprozess (Clearingverfahren) vom 27.09.2012.

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

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

Arbeitsplätze in den Hubs F. und M. 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).

Sollte eine Vermittlung im Rahmen des Clearingverfahrens auf einen zumutbaren Arbeitsplatz nicht möglich sein oder ein Mitarbeiter einen zumutbaren Arbeitsplatz ablehnen, so kann … (die Beklagte) als Ultimo Ratio das Arbeitsverhältnis betriebsbedingt kündigen.

Mitarbeiter, die im Rahmen des Clearingverfahrens einen zumutbaren angebotenen Arbeitsplatz ablehnen, haben keinen Anspruch auf Abfindung gemäß Ziff. 3. a)

(1) dieses Sozialplans.

…

5. Kündigung

Dieser Sozialplan ist nur aus wichtigem Grund kündbar.

…

6. Schlussbestimmungen

Der vorstehende Sozialplan tritt am 01.09.2025 in Kraft und endet mit der Schließung der Station HAJ am 31.05.2021, spätestens mit der Erfüllung der Ansprüche aus diesem Sozialplan.

…“

12
Für den Inhalt der Konzernbetriebsvereinbarung Interessenausgleich und Sozialplan vom 20.11.1992 i. d. F. 01.01.2001 wird auf die Anlage K1_3 (Bl. I/33 bis 47 d. A.; im Folgenden: KBV Interessenausgleich und Sozialplan vom 20.11.1992 i. d. F. 01.01.2001) Bezug genommen. Ist mit einer Versetzung ein Umzug verbunden, hat der betroffene Mitarbeiter nach §§ 9 bis 13KBV Interessenausgleich und Sozialplan vom 20.11.1992 i. d. F. 01.01.2001 Anspruch auf Umzugskosten, Versetzungsfolgedarlehen bis zu 15.000,00 DM, Mietausgleich, Ausgleichsleistungen im Zusammenhang mit der Eigennutzung von Wohneigentum, Ausgleichszahlungen wegen Familientrennung und doppelter Haushaltsführung, ein verzinsliches Darlehen zum Erwerb eines Fahrzeugs und alternativ auf Fahrtkostenerstattungsleistungen. Für die Wiedergabe der Konzernbetriebsvereinbarung Clearing vom 27.09.2012 wird auf die Anlage K2 (Bl. ff. I/48 bis 50 d. A.; im Folgenden: KBV Clearing) verwiesen. Nach § 1KBV Clearing ist Ziel der Vereinbarung die Festlegung eines einheitlichen Verfahrens zur Suche nach geeigneten alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten für Mitarbeiter, die von einer betriebsbedingten Kündigung bedroht sind.

13
Am 29.01.2016 wurde eine Kommentierung zu der o.g. Rahmenvereinbarung getroffen. Danach sollte die 15.000,00 € – Pauschalzahlung für alle feststehenden HUB-Wechsel bis zum 01.06.2020 (Beginn des Clearingverfahrens) gelten (vgl. Anlage B2 = Bl. I/127 bis I/146 d. A., dort F. 1. f)).

14
Der Kläger bewarb sich bis zum 31.05.2015 für keine HR-Maßnahme nach Ziff. 3 a) Sozialplan H.

15
Zum 01.06.2020 eröffnete die Beklagte das Clearingverfahren nach Ziff. 4 Sozialplan H. und schloss es nach der vorgesehenen letztmaligen Abfrage vom 27.08.2020 bis zum 09.09.2020 im sog. notariellen Clearing am 10.10.2020. Der Kläger wurde im Rahmen des Clearings nicht an einen anderen Standort oder auf eine andere Stelle im Konzernunternehmen vermittelt.

16
Mit Schreiben vom 26.09.2020 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers außerordentlich mit sozialer Auslauffrist zum 31.05.2021. Der hiergegen erhobenen Kündigungsschutzklage und dem Weiterbeschäftigungsantrag wurde durch Urteil des Arbeitsgerichts A-Stadt vom 21.04.2021 – 1 Ca 274/20 – stattgegeben (vgl. Anlage 3 = Bl. I/51 bis I/72 ff d. A.). Die Beklagte habe die Voraussetzungen für eine außerordentliche Beendigungskündigung eines ordentlichen unkündbaren Arbeitnehmers nicht dargelegt. Es sei nicht ersichtlich, dass zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung eine hinreichend sichere Prognose bestanden habe, dass das Arbeitsverhältnis unter keinen Umständen, insbesondere an den Hub‘s in F. und M. ggf. nach Umorganisation sinnvoll hätte fortgesetzt werden können.

17
Am 28.04.2021 bot die Beklagte dem Kläger ab dem 01.06.2021 eine Prozessbeschäftigung am Hub M. und die Versetzung zum Hub M. auch für den Fall einer möglichen dauerhaften Beschäftigung im Fall des rechtskräftigen Obsiegens mit der Kündigungsschutzklage an. Beide Angebote nahm der Kläger am 11.05.2021 an und wird seit dem 01.06.2021 am Hub M. beschäftigt. Die am 26.05.2021 gegen das erstinstanzliche Urteil eingelegte Berufung nahm die Beklagte am 22.01.2022 zurück.

18
Mit Schreiben vom 10.03.2022 forderte der Kläger die Beklagte unter Fristsetzung bis 17.03.2022 auf, ihm aufgrund der Versetzung 15.000,00 € brutto zu zahlen, und stützte sich hierfür auf Ziff. 3. a) (6), hilfsweise auf Ziff. 4 Sozialplan H.. Die Beklagte lehnte eine Zahlung mit E-Mail vom 10.03.2022 ab.

19
Mit seiner Klage verfolgt der Kläger seine Ansprüche weiter. Der Anspruch auf Zahlung von 15.000,00 € brutto begründe sich aus Ziff. 3. a) (6) Sozialplan H. i.V.m. dem Gleichbehandlungsgrundsatz. Durch die Sozialplanregelung sollten die durch die Verlängerung des Arbeitswegs entstehenden Kosten und Nachteile ausgeglichen werden, die auch denjenigen Arbeitnehmern entstünden, die zu einem späteren Zeitpunkt als dem in Ziff. 3. a) (6) Sozialplan H. genannten Stichtagen zu einem Hub gewechselt wären. Aufgrund seiner Unkündbarkeit hätte die Beklagte dem Kläger ausweislich des Urteils des Arbeitsgerichts A-Stadt auf jeden Fall einen anderen Arbeitsplatz zuweisen müssen, der seinen Arbeitsweg verlängert hätte.

20

Jedenfalls stehe dem Kläger der Anspruch auf Zahlung von 12.000,00 € brutto analog Ziff. 4 Sozialplan H. zu. Die Beklagte hätte ihn als tarifvertraglich unkündbaren Arbeitnehmer auf jeden Fall versetzen müssen und dürfe es nicht in der Hand haben, mit einer unzureichenden und nicht ordnungsgemäßen Durchführung des Clearing-Verfahrens die Zahlung der Prämie zu verhindern.

Der Kläger hat erstinstanzlich 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.

21
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.

Die Beklagte hat erstinstanzlich beantragt,

die Klage abzuweisen, und den Zahlungsanspruch in Höhe von 15.000,00 € abgelehnt. Der Sozialplan H. bezwecke insbesondere ein möglichst frühes Ausscheiden der Mitarbeiter der zu schließenden Hubs und enthalte daran ausgerichtete Incentivierungen. Bei einer Beschäftigung der Mitarbeiter an einem anderen Hub nach Ablauf der im Sozialplan vorgesehenen HR-Maßnahmen seien die dadurch bedingten Nachteile durch die erheblich gestreckte Beschäftigung am Heimat-Hub ausgeglichen.

22
Auch der Anspruch aus Ziff. 4 Sozialplan H. sei unbegründet. Die Beklagte habe das Clea-ring-Verfahren am 10.09.2020 ordnungsgemäß beendet und hätte dem Kläger bis dahin mangels Vermittlungsmöglichkeiten keinen Arbeitsplatz anbieten können. Das Clearing-Verfahren sei dadurch geprägt, dass Mitarbeitende nicht gegen ihren Willen versetzt werden könnten. 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.

23
Durch Urteil vom 26.07.2024 – 23 Ca 2563/22 – hat das Arbeitsgericht München die Klage abgewiesen. Der Hauptantrag des Klägers sei unbegründet. Dem Kläger stehe kein Anspruch auf Zahlung von 15.000,00 € gem. Ziff. 3. a) (6) Abs. 3 Sozialplan H. i.V.m. dem Gleichbehandlungsgrundsatz zu. Es sei nicht zu beanstanden, dass die Betriebspartner im Rahmen ihres Beurteilungs- und Gestaltungsspielraums den späteren Wechsel anders gewertet und geregelt hätten als den deutlich früheren Wechsel bis zum 30.09.2015. Die Folgen und die Bedeutung seien durchaus unterschiedlich für die Mitarbeiter der Beklagten als auch für die Beklagte selbst. Bei einem späteren Wechsel könne einerseits der Mitarbeiter einen entsprechend längeren Planungshorizont nutzen, der zu seinem individuellen Lebenszuschnitt (besser) passe. Auch in finanzieller Hinsicht komme einem späteren Hub-Wechsel eine andere Bedeutung zu. Der Mitarbeiter könne die finanziellen Vorteile länger nutzen, die ihm sein bisheriger Lebenszuschnitt, der auf den Standort H. ausgerichtet gewesen sei, geboten habe. Umgekehrt sei die Beklagte an einem Wechsel vor Durchführung des Clearing-Verfahrens interessiert, weil sie dadurch Planungssicherheit gewinne. Darüber hinaus sei der Hilfsantrag unbegründet. Dem Kläger stehe kein Zahlungsanspruch über 12.000,00 € brutto gem. Ziff. 4 Abs. 4 Satz 1 Sozialplan H. zu. Der von der Bestimmung geregelte „Fall einer Versetzung an einen anderen Standort“ liege nicht vor. Die Versetzung auf der Grundlage der am 11.05.2021 vereinbarten Prozessbeschäftigung sei deutlich nach Abschluss und außerhalb der Verfahrensmechanismen des Clearing-Verfahrens erfolgt und stelle keine solche im Sinne von Ziff. 4 Abs. 4 Satz 1 Sozialplan H. dar. Dies folge aus der gebotenen Auslegung der Regelungen des Sozialplans nach den für Tarifverträge und für Gesetze geltenden Grundsätze. Zwar erscheine problematisch, ob der Wortlaut von Ziff. 4 Abs. 4 Satz 1 Sozialplan H. herangezogen werden könne. Jedenfalls folge aus dem Gesamtzusammenhang der Bestimmung mit den übrigen Regelungen unter Ziff. 4 Sozialplan H., aus der Systematik sowie aus dem Sinn und Zweck der Regelung, dass die pauschale Einmalzahlung auf die im Rahmen des Clearing-Verfahrens erfolgenden Versetzungen bezogen und begrenzt sei. Das Arbeitsgericht München folge insoweit der Entscheidung des LAG Köln vom 20.04.2023 – 6 Sa 889/22 -. Die einzelnen im Sozialplan getroffenen Zahlungsansprüche seien in der Struktur der Betriebsvereinbarung systematisiert und ausdifferenziert. Diesem ausdifferenzierten Gesamtzusammenhang widerspräche es, eine Maßnahme wie Umzugskostenpauschale unter der Überschrift „Clearing“ auf andere Kontexte anzuwenden. Der Sinn

und Zweck von Ziff. 4 Sozialplan H. liege darin, mit der Zahlung der Pauschale von 12.000,00 € neben einem Belastungsausgleich einen Anreiz für einen bis zur Betriebsschließung feststehenden Standortwechsel des Mitarbeiters zu bezwecken. Dieser Motivations- und Anreizzweck verliere mit Abschluss des Clearing-Verfahrens weitgehend seinen Sinn. Die Anreizfunktion der Pauschale werde auch nicht dadurch in Frage gestellt oder relativiert, dass die Beklagte es „in der Hand habe“, mit einer unzureichenden Durchführung des Clearing-Verfahrens die Zahlung der Pauschale zu verhindern. Sollte in einem konkreten Einzelfall die Beklagte möglicherweise im Clearing-Verfahren eine Stelle nicht anbieten, die hätte angeboten werden müssen, beträfe dies nicht die abstrakte Regelung im Sozialplan, sondern die Rechtstellung des konkret – beispielsweise von einer Kündigung – betroffenen Mitarbeiters. Dass die Beklagte sich hier gegenüber dem Kläger im konkreten Fall rechtsmissbräuchlich verhalten und sich auf die abschließende Regelung unter Ziff. 4 Sozialplan H. nach dem Rechtsgedanken des § 162 Abs. 1BGB nicht berufen dürfte, sei nicht ersichtlich. Der Kläger habe nicht dargelegt, dass bzw. welche konkrete Stelle die Beklagte ihm hätte anbieten müssen. Allein der Hinweis auf seine tarifvertraglich ordentliche Unkündbarkeit und das stattgebende Urteil des Arbeitsgerichts A-Stadt führten nicht weiter. Den Kläger treffe die Vortragslast zum Umgehungsargument nach § 162 Abs. 1BGB und zum „positiven“ Vorliegen anderweitiger Beschäftigungsmöglichkeiten im Zeitpunkt des „Clearing“.

24
Gegen dieses, seinem Prozessbevollmächtigten am 27.11.2024 zugestellte Urteil hat der Kläger am 27.12.2024 Berufung beim Landesarbeitsgericht München eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 27.02.2025 am 27.01.2025 begründet.

25
Der Kläger habe Anspruch auf Zahlung von 15.000,00 € gem. Ziff. 3 a) (6) Sozialplan H.

i. V.m. dem Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Gesichtspunkte des Planungshorizonts für den Kläger und der Planungssicherheit für die Beklagte griffen nicht durch. Denn nach der Sozialplanvorschrift werde den Arbeitnehmern eine pauschale Zahlung gewährt, wenn sich aufgrund des Hub-Wechsels infolge einer Versetzung wegen der Schließung der dezentralen Station in H. für den Arbeitnehmer der Arbeitsweg verlängere. Die durch die Verlängerung des Arbeitsweges entstehenden Kosten und Nachteile sollten ausgeglichen werden. Diese entstünden jedoch beiden Arbeitnehmergruppen gleichermaßen. Es komme sinnlogisch nicht auf den Stichtag 31.05.2016 oder 30.09.2016 an. Auch bestehe für die Gruppe der Arbeitnehmer, die nicht bis zum Stichtag den Wechselwunsch geäußert hätten, kein verbesserter Planungshorizont. Vielmehr resultiere hieraus eine erhebliche Unsicherheit für diese Gruppe der Arbeitnehmer, weil sie schlichtweg nicht wissen würde, wie es für sie weitergehe. Gerade diese Unsicherheit sei durch das weitere Verfahren bestätigt worden. Die Beklagte hätte dem Kläger ausweislich der im Urteil des Arbeitsgerichts A-Stadt zitierten BAG-Rechtsprechung in jedem Fall wegen seiner tariflichen Unkündbarkeit einen anderen Arbeitsplatz, der zwingend mit einer Versetzung und einer Verlängerung des Arbeitsweges verbunden gewesen wäre, zuweisen müssen. Es sei deswegen schon bei Abschluss des Sozialplans erkennbar gewesen, dass der Kläger, soweit er nicht eine HR-Maßnahme freiwillig vornehme, zum 01.06.2021 hätte versetzt werden müssen. Dies habe die Beklagte durch ein „pro forma“ Clearing-Verfahren und die unrechtmäßige Kündigung zu vermeiden versucht. Auch bestehe für die Beklagte keine verbesserte Planungssicherheit. Da der Kläger schließlich versetzt worden sei und dieser Versetzung auch zugestimmt habe, stehe ihm die pauschale Einmalzahlung mit der dann tatsächlich erfolgten endgültigen Zustimmung zum Hub-Wechsel zu. Jedenfalls habe der Kläger Anspruch auf Zahlung von 12.000,00 € gem. Ziff. 4 Abs. 4 Satz 1 Sozialplan H.. Es komme nicht darauf an, dass die streitgegenständliche Versetzung nicht innerhalb des offiziellen Clearing-Verfahrens erfolgt sei. Die anwaltlich beratene Beklagte habe – innerhalb der Corona-Pandemie – ein minimalistisches Clearing-Verfahren durchgeführt und allen tariflich unkündbaren Arbeitnehmern an den externen Standorten gekündigt, obwohl es auch Sinn und Zweck eines Clea-ring-Verfahrens sei, solchen Arbeitnehmern aufgrund der eindeutigen Rechtsprechung des BAG Arbeitsplätze anzubieten. Dies sei der Beklagten auch bekannt gewesen.

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.

26

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.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

27
Ein Anspruch auf 15.000,00 € ergebe sich nicht aus Ziff. 3. a) (6) Sozialplan H. i.V.m. dem Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Ungleichbehandlung von Mitarbeitern, die vor dem Stichtag am 30.09.2016 den Hub gewechselt hätten, und solchen, die dies erst danach getan hätten, sei sachlich gerechtfertigt. Zwar könnten zwischen beiden Gruppen von Mitarbeitenden Kosten und Nachteile im Rahmen einer Versetzung entstehen. Die pauschale Einmalzahlung nach Ziff. 3. a) (6) Sozialplan H. diene jedoch nicht ausschließlich dazu, entstandene Nachteile auszugleichen. Vielmehr solle sie auch einen Anreiz für die Mitarbeitenden schaffen, einem früheren, freiwilligen Wechsel zuzustimmen. Wie die klagende Partei selbst ausführe, sei bei Abschluss des Sozialplans erkennbar gewesen, dass viele Mitarbeitende in den dezentralen Stationen zum 01.06.2021 hätten versetzt werden müssen. Gerade vor diesem Hintergrund sei der beklagten Partei daran gelegen gewesen, durch die Versetzungspauschale einen Anreiz für einen freiwilligen Wechsel deutlich vor dem 01.06.2020 zu schaffen. Mangels Wegfalls des Beschäftigungsbedarfs vor dem 01.06.2020 habe ein Hub-Wechsel auch nur mit Zustimmung der Mitarbeitenden erfolgen können. Erfolge der Wechsel – wie vorliegend – erst mehrere Jahre später, stelle dies einen sachlichen Grund für die Ungleichbehandlung dar. Die klagende Partei hätte über mehrere Jahre noch die Vorteile, die sich für sie aus der Tätigkeit am Standort A-Stadt ergeben hätten, nutzen können. Die Kosten und die sonstigen Nachteile der Versetzungen hätten die klagende Partei erst wesentlich später getroffen. Auch sei die beklagte Partei in diesem Fall bei der klagenden Partei anders als bei der Gruppe der „Hub-Wechsler“ nicht zwingend auf deren Einverständnis mit der Versetzung angewiesen gewesen. Soweit die klagende Partei in der späteren Versetzung eine Unsicherheit sehe, gehe dies zu ihren Lasten. Sie hätte Einfluss auf die Planbarkeit gehabt, indem sie durch Zustimmung zu einem Hub-Wechsel eine abschließende Gewissheit hätte erlangen können, wo und mit wem das Arbeitsverhältnis fortbestehen würde. Demgegenüber habe sich die Planungssicherheit für die beklagte Partei ohne ihren Einfluss durch den späteren Wechsel der klagenden Partei reduziert. Es sei völlig offen gewesen, mit welchem Ausgang das Clearing-Verfahren in Bezug auf die klagende Partei enden würde; neben der Weiterbeschäftigung bei der beklagten Partei wären auch die Weiterbeschäftigung bei einer Clearing-Gesellschaft oder keine Vermittlung im Clearing in Betracht zu ziehen gewesen. Der Kläger habe auch nicht Anspruch auf die Einmalzahlung nach Ziff. 4 Sozialplan H. Er sei unstreitig nicht innerhalb des Clearing-Verfahrens versetzt worden. Das Clearing-Verfahren sei auch ordnungsgemäß durchgeführt worden. Der Kläger hätte keinen Anspruch auf Durchführung des Clearing-Verfahrens für eine bestimmte Dauer gehabt. In Anbetracht der Corona-Pandemie, die erhebliche Auswirkungen auf Luftfahrtunternehmen im Jahr 2020 gehabt hätte, sei es nicht treuwidrig, wenn die Beklagte ex ante davon ausgegangen sei, dass das Clearing-Verfahren bei längerer Dauer zu keinem sinnhaften Ergebnis führen würde. Der Kläger begründe seine Behauptung, es sei Sinn und Zweck des Clearing-Verfahrens, tariflich unkündbaren Mitarbeitern Arbeitsplätze anzubieten, nicht. Das Clearing-Verfahren beziehe sich nur auf die Vermittlung von freien Arbeitsplätzen. Ob die Beklagte zur Umsetzung oder sogar – wie nicht – zum Freikündigen von Arbeitsplätzen zur Weiterbeschäftigung von tariflich unkündbaren Mitarbeitern verpflichtet gewesen wäre, sei eine Frage der etwaigen außerordentlichen betriebsbedingten Kündigung, nicht aber der Ordnungsgemäßheit des Clearing-Verfahrens. Der Kläger benenne auch keine Position, die während des Clearing-Verfahrens frei gewesen wäre und für die er qualifiziert oder in zumutbarer Zeit zu qualifizieren gewesen wäre. Eine Anwendung des § 162BGB käme deshalb nicht in Betracht.

28
Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf den Schriftsatz des Klägers vom 27.01.2025 und die Schriftsätze der Beklagten vom 26.02.2025 und 26.03.2025 nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

29
Die zulässige Berufung ist jedenfalls teilweise begründet.

I.

30
Die nach § 64 Abs. 2 lit. b) ArbGG statthafte Berufung ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6ArbGG i. V. m §§ 519, 520 Abs. 3 Satz 2ZPO, und somit zulässig.

II.

31
Die Berufung hat bezüglich des Hilfsantrags Erfolg.

32
1. Der Hauptantrag auf Zahlung von 15.000,00 € gem. Ziff. 3. a) (6) Abs. 3 Sozialplan

H. i.V.m. dem Gleichbehandlungsgrundsatz ist unbegründet. Die Kammer schließt sich insoweit den ausführlichen und zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts an und nimmt auf diese gem. § 69 Abs. 2ArbGG Bezug (A. I. der Gründe). Die im Rahmen der Berufung seitens des Klägers vorgebrachten Argumente begründen aus nachfolgenden Erwägungen keine abweichende rechtliche Beurteilung:

33
Die Ungleichbehandlung ist am Zweck der pauschalen Einmalzahlung zu messen und danach sachlich gerechtfertigt (zu diesem Maßstab siehe etwa auch BAG, Urteil vom 07.12.2021 – 1 AZR 562/20 – Rn. 23 und 24). Die pauschale Einmalzahlung in Höhe von 15.000,00 € im Sinne der Ziff. 3. a) (6) Abs. 3 Sozialplan A-Stadt sollte ausweislich ihres Wortlauts gezahlt werden, „sollte sich durch einen Wechsel gem. dieser Ziffer (d. h. Ziffer 3. a) (6) Sozialplan H.) der Arbeitsweg für den Mitarbeiter verlängern.“ Da auch die pauschale Einmalzahlung in Höhe von 12.000,00 € im Sinne der Ziff. 4 Abs. 4 Satz 1 Sozialplan

H. „zur Abgeltung sämtlicher Versetzungsfolgekosten“ und damit auch für einen verlängerten Arbeitsweg bezahlt wird, werden die überschießenden 3.000,00 € der Ziffer 3. a) (6) Sozialplan H. als Anreiz für einen freiwilligen Wechsel zum Hub F. oder M. bis zum 31.05.2016/30.09.2016 bzw. – aufgrund F. 1. f) Kommentierung Rahmenvereinbarung (= Bl. I/ 141 d. A.) – bis zum 31.05.2020 gezahlt. Der überschießende Betrag von 3.000,00 € hat damit eine andere Funktion als den Ausgleich für die Nachteile eines längeren Arbeitswegs. Dieses Verständnis des überschießenden Betrags wird bestätigt durch die Überschrift der Ziff. 3 Sozialplan H.. Danach werden in Ziffer 3 Sozialplan H. „Sozialverträgliche HR-Maßnahmen zur Unterstützung der Fluktuation“ geregelt. Ein freiwilliger, weil auf dem Wechselwunsch der Mitarbeiter beruhender Wechsel zu den Hubs Fr. und M. bis spätestens 31.05.2020 vermittelte der Arbeitgeberin Planungssicherheit über den Personalbestand am dezentralen Standort H. per sowie an den Hubs F. und M zum Beginn des Clearingverfahrens am 01.06.2020. Hierdurch wusste sie, welche Mitarbeiter der dezentralen Station H. vom Arbeitsplatzverlust betroffen und damit Beteiligte des Clearingverfahrens wurden (§§ 1, 2 Ziff. 5KBV Clearing). Planungssicherheit für die Arbeitgeberin ist als sachlicher Grund für eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmergruppen anerkannt (vgl. Fitting, 32. Aufl. 2024, BetrVG § 112 a Rn. 169 m.w.N. aus der höchstrichterlichen Rechtsprechung). Im Hinblick auf diese Funktion des überschießenden Betrags bestehen keine Bedenken, 15.000,00 € nur denjenigen Arbeitnehmern zu zahlen, die ihre Bereitschaft zu einem Wechsel an die Hubs F. oder M. bis spätestens 31.05.2020 gem. F. 1. f) Kommentierung Rahmenvereinbarung (= Bl. I/ 141 d. A.) erklärten. Auf eine Planungssicherheit des Klägers, die dieser bestreitet, kommt es nicht an.

34
2. Dagegen ist der Hilfsantrag auf Zahlung von 12.000,00 € brutto nach Ziff. 4 Abs. 4 Satz 1 Sozialplan H. begründet. Dessen Voraussetzungen sind erfüllt. Entgegen der Auffassung der Beklagten kommt es für die Begründetheit des Anspruchs nicht darauf an, dass die Versetzung des Klägers im Rahmen des Clearing-Verfahrens stattgefunden hat. Dies folgt aus einer Auslegung der Sozialplanvorschrift.

35
a) Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG sind Sozialpläne als Betriebsvereinbarungen eigener Art wegen ihrer normativen Wirkungen (§ 77 Abs. 4 S. 1, § 112 Abs. 1 S. 3BetrVG) wie Tarifverträge auszulegen. Ausgehend vom Wortlaut und dem durch ihn vermittelten Wortsinn kommt es auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Bestimmung an. 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. Sozialpläne haben nach der ständigen Rechtsprechung des BAG eine zukunftsbezogene Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion. Die in ihnen vorgesehenen Leistungen sind kein zusätzliches Entgelt für die in der Vergangenheit erbrachten Dienste, sondern sollen die künftigen Nachteile ausgleichen, die den Arbeitnehmern durch die Betriebsänderung entstehen können (vgl. BAG, Urteil vom 15.05.2018 – 1 AZR 20/17 – Rn. 10; vom 09.11.2021 – 1 AZR 278/20 – Rn. 14).

36
b) Nach diesen Grundsätzen, denen sich die erkennende Kammer anschließt, genügt es für die Begründung einer pauschalen Einmalzahlung aus Ziff. 4 Abs. 4 Satz 1 Sozialplan H., dass der Kläger und die Beklagte am 28.04.2021 / 11.05.2021 und damit während des Laufs des Sozialplans bis zum 31.05.2021 einvernehmlich die Versetzung des Klägers zum Hub M. geregelt haben.

37
aa) Nach Ziff. 4 Abs. 1 Satz 1 Sozialplan H. „erhält“ der Mitarbeiter „im Falle einer Versetzung an einen anderen Standort“ eine pauschale Einmalzahlung in Höhe von 12.000,00 € brutto. Der Wortlaut umfasst damit jede Versetzung an einen anderen Standort und beschränkt den Anspruch gerade nicht auf den Fall einer „Versetzung im Rahmen des Clearings“ (vgl. LAG Köln, Urteil vom 20.04.2022 – 6 Sa 740/22 – Rn. 43 und 44; LAG Hessen, Urteil vom 26.07.2023 – 18 Sa 241/23 – Rn. 47; LAG München, Urteil vom 09.09.2024 – 6 SLa 117/24 – unter II. 1. a. der Gründe).

38
Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht Köln (Urteil vom 20.04.2022 – 6 Sa 740/22 – Rn. 45) darauf hingewiesen, dass bei der Auslegung einer abstraktgenerellen Vorschrift dem Wortlaut der Regelung ein besonderes Gewicht zukommt. Die Normunterworfenen, die nicht wie Vertragsparteien selbst das Regelwerk bestimmt haben, müssen beim Lesen der Vorschrift verstehen können, „was gilt“. Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen verlören ihre normative Kraft, wenn die Normunterworfenen erst nach Befragen des Normgebers oder nach Klärung durch die Justiz wissen könnten, wie die Vorschrift verstanden werden soll. Hiermit übereinstimmend bedarf es nach der Rechtsprechung des BAG für die Annahme, dass eine Regelung in einer Betriebsvereinbarung abweichend von ihrem Wortlaut ausgelegt werden kann, hinreichende Anhaltspunkte im Gesamtzusammenhang der Regelung und in dem in der Regelung selbst erkennbar werdenden Sinn und Zweck (siehe BAG, Urteil vom 17.11.1998 – 1 AZR 221/98 – unter 2. der Gründe). Solche hinreichenden Anhaltspunkte fehlen vorliegend.

39
bb) Der Gesamtzusammenhang und die Systematik der Regelung stützen das Verständnis nach dem Wortlaut.

40
Die pauschale Einmalzahlung soll nach der zweiten Alternative der Ziff. 4 Abs. 4 Satz 1 Sozialplan H. auch „im Fall der Zuweisung einer anderen Tätigkeit an einem anderen Standort durch Änderungskündigung“ gezahlt werden. Eine Änderungskündigung kommt im Rahmen des auf Konsens angelegten Clearing-Verfahrens indessen nicht in Betracht. Dass dem Clearing-Verfahren dieses Verständnis zugrunde liegt, ergibt sich aus der KBV Clearing, die wiederholt von dem „Vermittlungsprozess“ bzw. „Vermittlungsverfahren“ spricht und in § 4 vorgibt, dass „den am Vermittlungsverfahren teilnehmenden Mitarbeitenden … geeignete und zumutbare freie Arbeitsplätze … anzubieten“ sind, um – § 3 Ziff. 1KBV Clearing – die betreffenden Mitarbeiter bevorzugt auf geeignete und zumutbare freie Stellen in den Konzerngesellschaften „zu vermitteln“. Lehnt der Mitarbeiter einen gem. § 4KBV Clearing angebotenen geeigneten und zumutbaren Arbeitsplatz ab, sieht die KBV Clearing auch nicht etwa die betriebsbedingte Änderungskündigung vor, sondern bestimmt in ihrem § 5 lediglich, dass der Anspruch des Mitarbeiters auf bevorzugte Vermittlung vor Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung unter Beachtung des § 22 (Abschnitt Sozialplan) der KBV Interessenausgleich und Sozialplan vom 20.11.1992 i.d.F. vom 01.01.2001 entfällt und das Vermittlungsverfahren für diesen Mitarbeiter eingestellt wird. Auch Ziff. 4 Sozialplan H. bestätigt, dass das Clearing-Verfahren allein auf die Vermittlung der Mitarbeiter, nicht aber auf deren Kündigung angelegt ist. So wird das Ziel des Clearing-Verfahrens in Ziff. 4 Abs. 3 Sozialplan H. dahin beschrieben, betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden und dem Mitarbeiter alternative Beschäftigungsangebote innerhalb des Konzerns zu unterbreiten. Zu

„betriebsbedingten Kündigungen“ gehören nach dem Wortsinn auch betriebsbedingte Änderungskündigungen. Erst wenn eine „Vermittlung im Rahmen des Clearing-Verfahrens auf einen

zumutbaren Arbeitsplatz nicht möglich“ sei, kann gem. Ziff. 4 Abs. 6 Sozialplan H. die Beklagte als ultima ratio den Mitarbeiter betriebsbedingt kündigen. Das Kündigungsrecht der Beklagten ist dabei nicht auf die Beendigungskündigung konkretisiert und umfasst daher auch die Änderungskündigung.

41
Soweit die Beklagte in ihrem Schriftsatz vom 26.03.2025 behauptet hat, das Clearing-Verfahren umfasse die Möglichkeit der Änderungskündigung, stellt sie sich in Widerspruch zu ihren früheren Ausführungen, nach denen Mitarbeiter „im Rahmen des Clearings einvernehmlich vermittelt werden“ (vgl. Berufungserwiderung, Seite 12 = Bl. II/66 d. A.) bzw. „der Mitarbeitende freiwillig im Clearing einem Wechsel zustimmen“ könne (Berufungserwiderung, Seite 17 = Bl. II/71 d. A.). Nach Auffassung der Kammer lässt sich die Aufnahme der Änderungskündigung in Ziff. 4 Abs. 1 Satz 2 Sozialplan H. auch nicht mit der angeblichen Absicht der Betriebsparteien erklären, zu verhindern, dass sich die Beklagte etwaigen Ansprüchen auf die Versetzungspauschale dadurch entziehe, dass sie im Clearing-Verfahren Arbeitsplätze nicht im Konsensverfahren anbiete, sondern diese durch Änderungskündigung zuweise, wie die Beklagte erst- und zweitinstanzlich behauptet (dem folgend LAG Hessen, Urteil vom 26.07.2023 – 18 Sa 241/23 – Rn. 51). Für diesen Sinn und Zweck findet sich kein Anhalt in der Sozialplanregelung und er würde auch voraussetzen, dass – 1. – die Beklagte entgegen ihrer Verpflichtung aus § 4KBV Clearing dem betreffenden Mitarbeiter einen zumutbaren freien Arbeitsplatz nicht anbietet, um der in Ziff. 4 Abs. 4 Satz 1 Sozialplan H. vorgesehenen Einmalzahlung zu entgehen, – 2. –, dass die Beklagte ihre Umgehungsabsichten gegenüber ihrem Betriebspartner offenbart bzw. einräumt und – 3. – beide Betriebsparten für den mutmaßlichen Umgehungsfall eine Regelung hätten treffen wollen. Im Hinblick auf die Person der Beklagten als Deutschlands größte Fluggesellschaft erscheint dies kaum vorstellbar. Darüber hinaus macht die zweite Alternative der Ziff. 4 Abs. 4 Satz 1 Sozialplan H., auch „im Fall der Zuweisung einer anderen Tätigkeit an einem anderen Standort durch Änderungskündigung“ die Einmalzahlung zu zahlen, im Hinblick auf die weitere Regelung in Ziff. 4 Abs. 6 Sozialplan H. Sinn. Denn dort wird auf die betriebsbedingte Kündigung als ultima ratio hingewiesen, sollte eine Vermittlung im Rahmen des Clearing-Verfahrens auf einen zumutbaren Arbeitsplatz nicht möglich sein oder ein Mitarbeiter einen zumutbaren Arbeitsplatz ablehnen. Die danach mögliche betriebsbedingte Änderungskündigung würde den „Fall der Zuweisung einer anderen Tätigkeit an einem anderen Standort durch Änderungskündigung“ umfassen und die Anspruchsberechtigung des änderungsgekündigten Mitarbeiters nach Ziff. 4 Abs. 4 Satz 1 Sozialplan H. begründen. Soweit die Beklagte in ihren Schriftsatz vom 19.04.2022, Ziff. B. VII. 2. (vgl. Seite 92 = Bl. I/115 d. A.) und in der mündlichen Verhandlung vor der Kammer behauptet, die KBV Clearing umfasse auch Änderungskündigungen, blieb sie eine Ableitung ihrer Auffassung aus der KBV Clearing nach Wortlaut, Gesamtzusammenhang und Systematik sowie Sinn und Zweck schuldig und widerspricht ihren gegenteiligen Ausführungen, wonach Mitarbeiter „im Rahmen des Clearings einvernehmlich vermittelt werden“ (vgl. Berufungserwiderung, Seite 12 = Bl. II/66 d. A.). Ebenso wenig greift ihr Argument, bei erfolgloser Beendigung des Clearings könne „denklogisch mangels Weiterbeschäftigungsmöglichkeit“ nur noch eine Beendigungskündigung in Betracht kommen (a.a.O.). Das Clearing-Verfahren endet auch dann, wenn der Arbeitnehmer einen angebotenen Arbeitsplatz, der geeignet und zumutbar ist, ablehnt, § 5KBV Clearing. In diesem Fall würde eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit bestehen.

42
cc) Zudem spricht Sinn und Zweck der Regelung in Ziff. 4 Abs. 4 Satz 1 Sozialplan H. für diese Auslegung. Die pauschale Einmalzahlung soll ausweislich des Wortlauts der Regelung nach dem Willen der Betriebsparteien „zur Abgeltung sämtlicher Versetzungsfolgen“ gezahlt werden; darüberhinausgehende Erstattungsansprüche sollten nicht bestehen. Solche Erstattungsansprüche sind in die §§ 9 ff. des Interessenausgleichs und Sozialplans vom 20.11.1992 i.d.F. vom 01.01.2001 (Abschnitt Sozialplan) geregelten Ansprüche, auf den Ziff. 2 des Sozialplans H. verweist. Sie umfassen neben Umzugskosten (§ 9 Abs. 1 des Sozialplans), Versetzungsfolgendarlehen in Höhe von bis zu 15.000,00 DM (§ 9 Abs. 2 des Sozialplans), Mietausgleich (§ 10 des Sozialplans), Ausgleichsleistungen bei Eigennutzung von Wohneigentum (§ 11 des Sozialplans) und bei Familientrennung/doppelter Haushaltsführung (§ 12 des Sozialplans), Darlehen zum erforderlichen Erwerb eines Fahrzeugs (§ 13 Abs. 1 des Sozialplans), befristete Fahrtkostenzuschüsse (§ 13 Abs. 2 des Sozialplans) und eine Einmalzahlung für den zeitlichen Mehraufwand der Fahrten in Höhe von 2.000,00 DM (§ 13 Abs. 1 des Sozialplans). Bei Inanspruchnahme der Fahrtkostenerstattungsleistungen soll die Inanspruchnahme von Umzugsleistungen nach §§ 10 bis 12 des Sozialplans entfallen, § 13 Abs. 4 des Sozialplans. Die Erstattungsansprüche der Mitarbeiter sind damit umfänglich und kompliziert geregelt und im Sommer 2015 bei Vereinbarung des Sozialplans H. in ihrer

Höhe schwer abzuschätzen gewesen, wenn ihre Regelungen in Fällen der Versetzung außerhalb des erst zum 01.06.2020 zu eröffnenden Clearingverfahrens, dessen Ende offen war, hätten zur Anwendung kommen sollen. Sowohl die persönlichen Verhältnisse der von einer Versetzung betroffenen Mitarbeiter als auch die allgemeine Preisentwicklung waren 2015 nicht vorhersehbar. Vor diesem Hintergrund machte es Sinn, alle Fälle der Versetzung an einen anderen Standort hinsichtlich „sämtlicher Versetzungsfolgekosten“ pauschaliert abzugelten. Soweit dagegen die Auffassung vertreten wird, das Versprechen zur Zahlung einer Pauschale in Höhe von 12.000,00 € hätte die Mitarbeiter motivieren sollen, die ihnen im Rahmen des Clearing-Verfahrens angebotenen Versetzungsvereinbarungen anzunehmen, findet dies keine ausreichende Stütze im Wortlaut der Ziff. 4 Abs. 4 Satz 1 Sozialplan H., der den Zweck der pauschalen Einmalzahlung ausdrücklich als „zur Abgeltung sämtlicher Versetzungsfolgekosten“ umschreibt.

43
Schließlich entspricht das gefundene Auslegungsergebnis von Ziff. 4 Abs. 4 Satz 1 Sozialplan H. dem in der Präambel allgemein beschriebenen Sinn und Zweck der Vereinbarung. Danach wurde der Sozialplan H. zum Ausgleich bzw. zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Mitarbeitern durch die im Interessenausgleich vom 24.08.2015 geregelte Betriebsänderung entstehen, vereinbart. Wirtschaftliche Nachteile in Gestalt von Versetzungsfolgekosten entstehen auch denjenigen Arbeitnehmern, die außerhalb eines Clea-ring-Verfahrens an einen anderen Standort der Beklagten aufgrund des Interessenausgleichs vom 24.08.2015 versetzt werden.

44
dd) Im Übrigen ist Ziff. 4 Abs. 4 Satz 1 Sozialplan H. in diesem Verständnis auch praktisch brauchbar. Sowohl der Kläger als auch die Beklagte konnten absehen, dass im Fall der Versetzung an einen anderen Standort jedenfalls 12.000,00 € für Versetzungsfolgekosten brutto, aber auch nur in dieser Höhe, zu beanspruchen bzw. zu zahlen sind.

45
ee) Soweit die seitens der Beklagten mit Schriftsatz vom 26.03.2025 vorgebrachten Bedenken nicht bereits vorstehend widerlegt worden sind, ist auf folgendes hinzuweisen:

46
Der hiesigen Auslegung steht die Verortung der Regelung in der mit „Clearing“ überschriebenen Ziff. 4 Sozialplan H. nicht entgegen. Hierdurch wird die hiesige Auslegung nach Wortlaut, Gesamtzusammenhang und Systematik sowie Sinn und Zweck nicht widerlegt. Dem in diesem Zusammenhang angeführten Argument, es handele sich bei dem Sozialplan H. – bzw. dem vergleichbaren Sozialplan eines anderen dezentralen Standorts – um einen klar strukturierten und systematisierten Text, der in jeder Einzelvorschrift chronologisch aufgebaut vom Abstrakten ins Konkrete, von der Voraussetzung zur Rechtsfolge und von der Regel zur Ausnahme formuliere mit der Folge, dass es dem ausdifferenzierten Gesamtzusammenhang widerspräche, wenn eine Vorschrift, die in dem Kontext einer dieser von den Betriebsparteien vorgesehenen Maßnahmen fixiert worden sei (Umzugskostenpauschale unter der Überschrift „Clearing“) auf andere Kontexte anzuwenden (so LAG Köln, Urteil vom 20.04.2023 – 6 Sa 740/22 – Rn. 48 ff.), ist nicht zu folgen. Mit den Regelungen in Abs. 4 Abs. 4 S. 1 – Zahlung einer pauschalen Einmalzahlung, insbesondere auch außerhalb des Clearingverfahrens –, Abs. 6 – Möglichkeit zur betriebsbedingten (Änderungs-) Kündigung – und Abs. 7 – Ausschluss der Abfindung nach Ziff. 3. a) (1) des Sozialplans unter bestimmten Bedingungen – enthält Ziff. 4 Sozialplan H. Regelungen, die nicht zum Clearing-Verfahren gehören; der Überschrift der Ziff. 4 – „Clearing“ – kann deshalb keine überragende Bedeutung zugeschrieben werden. Darüber hinaus dürfte es im Hinblick auf die nicht zum Clearing gehörenden Regelungen es an der angenommenen klaren Struktur fehlen. Im Übrigen haben mehrere Instanzgerichte Ziff. 4 Abs. 4 S. 1 des Sozialplans H. im hier vertretenen Sinn verstanden (vgl. Arbeitsgericht Köln, Urteil vom 15.09.2022 – 14 Ca 2450/22 – und Arbeitsgericht Frankfurt, Urteil vom 07.07.2022 – 25 Ca 1107/22 –).

47
c) Hilfsweise stützt die Kammer ihre Entscheidung auf einen Anspruch auf Schadensersatz in Höhe der entgangenen Versetzungspauschale nach §§ 280 Abs. 1, 241 Abs. 2BGB.

48
aa) Ein Schadensersatzanspruch würde voraussetzen, dass die Beklagte einen Anspruch des Klägers auf Zuweisung eines konkreten Arbeitsplatzes im Clearingverfahren pflichtwidrig vereitelt hätte (vgl. LAG

Hessen, Urteil vom 26.07.2023 – 18 Sa 241/23 – Rn. 54). Hiervon ist im Hinblick auf den dem Kläger am 28.04.2021 angebotenen Arbeitsplatz am Hub M. auszugehen.

49
bb) Nach dem im Sozialplan zum Ausdruck gebrachten, eindeutigen Willen der Betriebsparteien waren sämtliche alternative Beschäftigungsmöglichkeiten einschließlich eines Hub-Wechsel im Rahmen des vom 01.06.2020 bis 10.10.2020 dauernden Clearingverfahrens Clearingverfahrens zu erörtern gewesen (vgl. LAG Niedersachsen, Beschluss vom 28.10.2021 – 6 TaBV 32/21 – unter B. 1. b) bb) der Gründe = S. 12 = Bl. I/168 d. A.). Zudem bestimmt § 4 Abs. 1KBV Clearing, auf den Ziff. 4 Abs. 2 Sozialplan H. für die Umsatzsetzung des Clearingverfahrens verweist, dass den am Vermittlungsverfahren teilnehmenden Mitarbeitern geeignete und zumutbare Arbeitsplätze anzubieten sind. Am Vermittlungsverfahren nehmen vom Arbeitsplatzverlust betroffenen Mitarbeiter teil; der Kläger war am 01.06.2020 vom Arbeitsplatzverlust bedroht. Tatsächlich ist ihm mit Schreiben vom 26.09.2020 zum 31.05.2021 gekündigt worden. Nach Ziff. 4 Abs. 5 S. 1 Sozialplan sind die Arbeitsplätze an den Hubs F. und M. für alle Mitarbeiter regional zumutbare Arbeitsplätze.

cc) Die Beklagte kann sich nicht darauf berufen, der Kläger hätte keine Position benannt, die während des Clearing-Verfahrens frei gewesen wäre und für die er qualifiziert oder in zumutbarer Zeit zu qualifizieren gewesen wäre.

50
(1) Zwar ist nach den allgemeinen Beweisregeln der Kläger darlegungs- und beweisbelastet für alle rechtsbegründenden Tatsachen. Hat die darlegungspflichtige Partei jedoch alle ihr zur Verfügung stehenden Möglichkeiten ausgeschöpft, um ihrer primären Darlegungspflicht zu genügen, und steht sie außerhalb des für ihren Anspruch erheblichen Geschehensablaufs, während der Gegner alle wesentlichen Tatsachen kennt und ihm nähere Angaben zuzumuten sind, kann vom Prozessgegner nach den Grundsätzen der sekundären Behauptungslast das substantiierte Bestreiten der behaupteten Tatsache unter Darlegung der für das Gegenteil sprechenden Tatsachen und Umstände und damit der Vortrag positiver Gegenangaben verlangt werden (vgl. BAG, Urteil vom 06.10.2011 – 6 AZR 172/10 – Rn. 35; vom 27.5.2020 – 5 AZR 387/19 – Rn. 27; BGH, Urteil vom 10.02.2015 – VI ZR 343/13 – Rn. 11).

51
(2) Danach war die Beklagte verpflichtet gewesen darzulegen, warum ihr das Angebot eines Arbeitsplatzes am Hub M. gegenüber dem Kläger während des Clearings nicht möglich und zumutbar gewesen ist. Der Kläger war und ist nicht in der Lage, im Clearing anzubietende Positionen zu benennen, weil er von ihnen keine Kenntnis haben konnte. Es handelt sich um Positionen, die vor Ausschreibung und damit vor Bekanntgabe in der Betriebsöffentlichkeit in den Vermittlungsprozess gegeben werden (vgl. § 3 Ziff. 3KBV Clearing). Darüber hinaus hat der Kläger in der mündlichen Verhandlung vor dem LAG darauf hingewiesen, dass die Beklagte dem Kläger am 28.04.2021 eine freie Stelle am Hub M. hat anbieten können. Es wäre Sache der Beklagten gewesen, vorzutragen und Beweis anzubieten, dass diese Position nicht bis zum Abschluss des Clearingverfahrens am 10.10.2020 frei oder absehbar freiwerdend war. Dies wäre ihr möglich und zumutbar gewesen, weil sie über die verschiedene Beteiligten des Vermittlungsverfahrens Kenntnis von geeigneten und zumutbaren Arbeitsplätzen erhält (§ 2KBV Clearing).

52
d) Nach allem war dem Kläger gem. Ziff. 4 Abs. 4 S. 1 Sozialplan H. eine pauschale Einmalzahlung in Höhe von 12.000,00 € brutto zuzusprechen. Dabei ist der Zahlbetrag ausweislich des Wortlauts der Regelung ein Bruttobetrag.

53
Der Zinsanspruch begründet sich aus §§ 286 Abs. 1, 288BGB. Ein früherer Zinsbeginn -

21.01.2021 – ist seitens des Klägers nicht begründet worden.

III.

54
Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1ZPO.

IV.

55
Es war nach § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG die Revision für die Beklagte zuzulassen, weil die hiesige Entscheidung von den Entscheidungen des LAG München vom 09.09.2024 zum Aktenzeichen 6 SLa 114/24, 6 SLa 115/24, 6 SLa 116/24, 6 SLa 117/24 abweicht.

56
Bezüglich des Klägers war kein Grund für eine Revisionszulassung nach § 72 Abs. 2 ArbGG gegeben.