Urschrift
Arbeitsgericht Heilbronn
Aktenzeichen: 4 Ca 499/20
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Im Namen des Volkes
Urteil

Mdt. z. Kn. Rücksprache | Wiedervorlage
DGB Rechtsschutz GmbH
Büro Heilbronn
19. APR. 2021
Erledigt | Fristen + Termine | Bearbeitet

In der Rechtssache

- Kläg. -

Proz.-Bev.: DGB Rechtsschutz GmbH
Gartenstraße 64, 74072 Heilbronn

gegen

- Bekl. -

Proz.-Bev.:

hat das Arbeitsgericht Heilbronn - 4. Kammer - durch die Richterin am Arbeitsgericht ..., d. ehrenamtlichen Richter ... und d. ehrenamtliche Richterin ... auf die mündliche Verhandlung vom 31.03.2021

für Recht erkannt:

1. **Die Beklagte wird verurteilt, EUR 7.519,49 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 22.12.2020 an die klagende Partei zu zahlen.**

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

3. **Der Streitwert wird auf EUR 7.519,49 festgesetzt.**

4. **Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.**

Tatbestand

Die klagende Partei begehrt die Zahlung einer Sozialplanabfindung.

Die klagende Partei wurde bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten am 01.09.2005 als Reinigungskraft eingestellt. Der zu zahlende Bruttomonatsverdienst betrug zuletzt EUR 1.005,89. Die Beklagte erbringt Reinigungs-, Hygiene- und Versorgungsdienstleistungen aller Art. Am Standort N. unterhielt die Beklagte einen Betriebsteil „A.- N." mit insgesamt 143 Arbeitnehmern (Stand 25.08.2020). Bei der Beklagten besteht ein Betriebsrat. Der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer in der Gebäudereinigung findet kraft Allgemeinverbindlichkeit Anwendung.

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 25.08.2020, zugestellt am 27.08.2020 ordentlich fristgerecht betriebsbedingt zum 31.01.2021. Hintergrund der Kündigung war ein Auftragsverlust. Der Kunde A. beendete den Auftrag mit der Beklagten zum 30.09.2020 und vergab den Auftrag ab 01.10.2020 an die Mitbewerberin S. Gebäudema-nagement GmbH, im folgenden S.

Nachdem feststand, dass die Beklagte den Reinigungsauftrag verlieren würde, beschloss die Beklagte, den Betriebsteil „A.- N." zum 30.09.2020 stillzulegen. Sodann schlossen die Betriebsparteien am 29.07.2020 einen Interessenausgleich sowie Sozialplan mit Namensliste ab.

Dieser enthält u.a. folgende Regelung:

§ 1 Geltungsbereich

1. Der Sozialplan gilt für alle von personellen Maßnahmen nach dem Interessensausgleich vom 29.07.2020 betroffenen Arbeitnehmer/innen im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG, d.h., für Arbeitnehmer/innen, deren Arbeitsverhältnis infolge der im Interessensausgleich genannten Betriebsänderung enden und die insoweit aus betriebsbedingten Gründen entlassen werden.

2. Als Entlassung gilt auch das aus Gründen der Betriebsänderung veranlasste Ausscheiden von Arbeitnehmer/innen aufgrund von Aufhebungsverträgen oder durch arbeitgeberveranlasste Eigenkündigung, wenn die Veranlassung und der Entschluss des Arbeitsnehmers objektiv auf dem geplanten Personalabbau beruht.

3. Wird ab dem 29.07.2020 ein Aufhebungsvertrag geschlossen oder eine Eigenkündigung ausgesprochen, wird stets vermutet, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus betriebsbedingten Gründen erfolgt. Es obliegt der Gesellschaft, diese Vermutung zu widerlegen.

4. Von dem in diesem Sozialplan vorgesehenen Ausgleich bzw. der Milderung wirtschaftlicher Nachteile sind nach dem Willen der Parteien Arbeitnehmer gemäß § 1 Abs. 1 ausgenommen,

deren Arbeitsverhältnis nicht infolge der Betriebsänderung endete. Hierzu zählen nach der[27] Verständnis der Parteien Arbeitnehmer/innen, deren Entlassung nicht auf der geplanten Betriebsänderung beruhen, insbesondere Arbeitnehmer-/innen

a. die zum Zeitpunkt der Kündigung gemäß dem Interessensausgleich nicht länger als sechs Monate in einem Arbeitsvertragsverhältnis mit [redacted] standen und deshalb zu diesem Zeitpunkt keinen allgemeinen Kündigungsschutz nach dem KSCHG hatten;

b. deren rechtswirksam befristetes Arbeitsvertragsverhältnis mit [redacted] rein befristungsbedingt zu einem Ende kommt, ohne dass [redacted] das Arbeitsvertragsverhältnis wegen der Betriebsänderung betriebsbedingt gekündigt hat;

c. die in andere Betriebe der [redacted] V. [redacted] Co. [redacted]G versetzt werden,

d. denen aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen gekündigt wird

e. Deren bestehendes Arbeitsverhältnis infolge eines Betriebsteilübergangs am Standort auf ein anderes Unternehmen nach § 613 a BGB kraft Gesetzes übergeht oder wegen eines Widerspruchs der Arbeitsnehmer/in hiergegen nicht übergeht.

...

Wegen des vollständigen Inhaltes wird auf Bl. 6 – 16 d. Akte Bezug genommen. Der Name der klagenden Partei ist Bestandteil der Namensliste des Interessenausgleichs.

In diesem Zusammenhang kündigte die Beklagte allen 115 Mitarbeitern der Namenslist und verlängerte 28 befristete Arbeitsverhältnisse nicht. Der Kunde A. war der einzige Kunde, der von diesem Betriebsteil der Bekl. betreut wurde.

Die klagende Partei schloss mit S. einen neuen, auf ein Jahr befristeten Arbeitsvertrag, ab 01.10.2020 mit Probezeitregelung ab.

Mit Schreiben vom 22.09.2020 beendete die klagende Partei vorzeitig das Arbeitsverhältnis zum 30.09.2020 unter Inanspruchnahme der vereinbarten Abfindungserhöhung gem. § 2 Nr. 3 Absatz 4 Sozialplan.

Zwischen der Beklagten und S. besteht Streit darüber, ob ein Betriebsübergang stattgefunden hat. Eine Kündigungsschutzklage wurde seitens der klagenden Partei nicht erhoben. Auf der Lohnabrechnung September 2020 (vgl. Bl. 17 d.A.) wies die Beklagte eine Abfindung in Höhe von EUR 7.519,49 brutto aus, die jedoch nicht zur Auszahlung gelangt ist.

Mit ihrer beim Arbeitsgericht Heilbronn am 18.12.2020 eingegangenen und der Beklagten am 22.12.2020 zugestellten Klage macht die klagende Partei im Wesentlichen geltend:

Der klagenden Partei stehe ein Anspruch auf Sozialplanabfindung gemäß dem Sozialplan vom 29.07.2020 zu. Die Beklagte habe die Abfindung zutreffend in der Septemberabrechnung ausgewiesen, jedoch nicht ausbezahlt.

Entgegen der Behauptung der Beklagten habe ein Betriebsübergang auf S. nicht stattgefunden. Die klagende Partei habe ein befristetes Arbeitsplatzangebot von S. angenom-men.

Vorliegend versuche die Beklagte, durch einen konstruierten Betriebsübergang sich aus der Verantwortung zur Zahlung der Abfindungen zu stehlen. S. habe sich stets gegen einen Betriebsübergang positioniert.

Die klagende Partei beantragt zuletzt:

Die Beklagte wird verurteilt, EUR 7.519,49 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 22.12.2020 an die Klägerin zu zahlen.

Die beklagte Partei beantragt

Klageabweisung.

Die Beklagte macht im Wesentlichen geltend:

Die betriebsbedingte Kündigung der Beklagten sei wirksam. Dies ergebe sich bereits daraus, dass eine Kündigungsschutzklage nicht erhoben worden sei.

Der klagenden Partei stehe der Abfindungsanspruch nicht zu. Gem. § 1 Ziffer 4 des Sozialplans seien Arbeitnehmer ausgenommen, deren Arbeitsverhältnis nicht in Folge der Betriebsänderung endeten. Hierzu zählten Mitarbeiter, deren bestehendes Arbeitsverhältnis in Folge eines Betriebsübergangs am Standort auf ein anderes Unternehmen gem. § 613 a BGB kraft Gesetzes übergeht.

Vorliegend sei das Arbeitsverhältnis der klagenden Partei auf die S. übergegangen. Die klagende Partei arbeite dort weiter.

Es sei auch von einem Betriebsübergang auszugehen:
So würden von 143 Mitarbeitern, die vormals bei der Beklagten tätig waren, 105 von S. beschäftigt. Darunter befinde sich der Bereichsleiter D. sowie die Vorarbeiter E., S., C. und S.

Damit habe S. die gesamte Führungs- und Leitungsstruktur beibehalten.

Per 30.04.2020 habe die Beklagte 149 Mitarbeiter und am 30.06.2020 147 Mitarbeiter beim Kunden A. eingesetzt, weshalb die Massenentlassungsanzeige 147 Betroffene benenne. Im August seien jeweils zwei Arbeitsverhältnisse durch Befristungsablauf und durch Eigenkündi-

gung beendet worden, weshalb am 25.08.2020 143 Mitarbeiter beim Kunden A. eingesetzt worden seien. Alle 115 unbefristeten Arbeitsverhältnisse hätten eine betriebsbedingte Kündigung erhalten, was im Interessenausgleich vom 29.07.2020 mit dem Betriebsrat vereinbart worden sei. Alle 115 Namen seien auf der Namensliste aufgeführt.
92 der unbefristeten und 13 befristet Beschäftigte seien von S. beschäftigt worden, was einer Quote von 73,5 % entspreche. Hinzu kämen weitere Mitarbeiter der Beklagten, die zu Subunternehmern von S. gewechselt seien. Dies führe zu einer Quote von 76 % übernommener Mitarbeiter. Unter Berücksichtigung von drei später noch zu S. gewechselten Mitarbeiter komme man auf eine Quote von 78 %.

Darüber hinaus habe S. auch die Organisationsstruktur und Betriebsmittel übernommen. Die Mitarbeiter würden auf den gleichen Stellen eingesetzt. Die betrieblichen Telefonnummern würden weitergeführt, diverse Büros samt Möbel, Räume und Garagenstellplätze würden weiter genutzt. Ebenso die Revierschlüssel.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I

Die Klage ist zulässig.

Der Streitgegenstand bezüglich der bezifferte Zahlungsklage ist hinreichend bestimmt im Sinne des § 253 II Nr.2 ZPO.

II

Die Klage ist begründet.

Die Beklagte ist verpflichtet, der klagenden Partei die geltend gemachte Sozialplanabfindung zu zahlen.

1. Die klagende Partei fällt in den Geltungsbereich des Sozialplans.

   Gemäß § 1 Nr. 1 Sozialplan gilt dieser für alle von personellen Maßnahmen nach dem Interessenausgleich vom 29.07.2020 betroffenen Arbeitnehmer/innen im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG, d.h. für Arbeitnehmer/innen, deren Arbeitsverhältnis infolge der im Interessenausgleich genannten Betriebsänderung enden und die insoweit aus betriebsbedingten Gründen entlassen werden.

   Die klagende Partei unterfällt diesem Geltungsbereich, da ihr Arbeitsverhältnis unstreitig vom Interessenausgleich erfasst worden ist. Der Name der klagenden Partei befindet sich auf der Namensliste der zu kündigenden Arbeitnehmer, die als Anl. 1 zum Interessenausgleich (vgl. Bl. 48 u. 49 d.A.) zwischen dem Betriebsrat und der Beklagten vereinbart worden ist.

   Unstreitig hat auch die Beklagte in Umsetzung der dem Interessenausgleich zugrundeliegenden Betriebsänderung eine betriebsbedingte Kündigung zum 31.01.2021 ausgesprochen. Soweit die klagende Partei ihr Arbeitsverhältnis dann einseitig vorzeitig zum 30.09.2020 beendet hat, geschah dies im Einklang mit dem Sozialplan im Rahmen der unter

§ 2 Nr. 3 IV Sozialplan vorgesehenen Möglichkeit der vorzeitigen Beendigung unter gleichzeitiger Erhöhung der Abfindung.

2. Entgegen der Auffassung der Beklagten ist die klagende Partei nicht gemäß § 1 Ziff. 4 Sozialplan nach dem Willen der Parteien ausgenommen.

§ 1 Z. 4 Sozialplan regelt:

Von diesem Sozialplan vorgesehenen Ausgleich bzw. der Milderung wirtschaftlicher Nachteile sind nach dem Willen der Parteien Arbeitnehmer gemäß § 1 Abs. 1 ausgenommen, deren Arbeitsverhältnis nicht infolge der Betriebsänderung endete. Hierzu zählen nach dem Verständnis der Parteien Arbeitnehmer/innen, deren Entlassung nicht auf der geplanten Betriebsänderung beruhen, insbesondere Arbeitnehmer/innen

a. ....

b. ...

c. ...

d. ...

e. deren bestehendes Arbeitsverhältnis infolge eines Betriebsteilübergangs am Standort auf ein anderes Unternehmen nach § 613 a BGB kraft Gesetzes übergeht oder wegen eines Widerspruchs der Arbeitnehmer/in hiergegen nicht übergeht.

Entgegen der Auffassung der Beklagten liegen die Voraussetzungen für den Ausnahmetatbestand nach § 1 Ziff. 4 e Sozialplan nicht vor. Bei dem Arbeitsverhältnis der klagenden Partei handelt es sich nicht um ein bestehendes Arbeitsverhältnis im Sinne des Sozialplanes, das im Wege des § 613a BGB übergegangen ist.

a) Dies ergibt sich bereits aus dem Wortlaut der Ausnahmeregelung. In § 1 Ziff. 4 Satz 1 Sozialplan regeln die Betriebsparteien, dass ausgenommen werden sollen Arbeitsverhältnisse, die nicht infolge der Betriebsänderung enden. Vorliegend endet das Arbeitsverhältnis der klagenden Partei aufgrund der im Sozialplan vorgesehenen vorzeitigen Beendigungserklärung der klagenden Partei unter Abfindungserhöhung zum 30.09.2020. Am 01.10.2020 existiert kein Arbeitsverhältnis mehr, das im Wege des § 613a BGB übergehen könnte.

Aber auch ohne vorzeitige Beendigungserklärung hätte das Arbeitsverhältnis aufgrund der ordentlichen Kündigung der Beklagten mit Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zum 31.01.2021 geendet. Eine Kündigungsschutzklage wurde nicht innerhalb der Klageerhebungsfrist erhoben, weswegen die Kündigung gem. § 7 KSchG als wirksam gilt.

b) b) Ungeachtet dessen unterfällt das Arbeitsverhältnis der klagenden Partei dieser Ausnahmeregelung auch deshalb nicht, weil es gekündigt und damit in seinem Bestand gefährdet ist:

Bei rechtmäßiger Auslegung des Sozialplanes werden gekündigte Arbeitsverhältnisse nicht von § 1 Ziff. 4 e Sozialplan erfasst.

Mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, von der abzuweichen die Kammer keine Veranlassung hat, ist bei der Auslegung von Sozialplänen und Interessenausgleichen von folgenden Grundsätzen auszugehen:

Die Auslegung einer Betriebsvereinbarung - ebenso die eines Interessenausgleichs und Sozialplans als Betriebsvereinbarungen eigener Art - richtet sich wegen ihrer normativen Wirkung (§ 77 Abs. 4 Satz 1, § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG) nach den Grundsätzen der Tarifvertrags- und Gesetzesauslegung. 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 (BAG, 26. September 2017 - 1 AZR 717/15 - Rn. 24). Das gilt auch, wenn die Betriebsparteien tarifliche Regelungen in eine Betriebsvereinbarung einbeziehen (BAG, 21. November 2017 - 1 AZR 131/17 - Rn. 15).

Mit der Rechtsprechung des BAG ist weiter davon auszugehen, dass die Betriebsparteien gem. § 75 I 1 BetrVG die Grundsätze von Recht und Billigkeit zu beachten haben: Das an die Betriebsparteien gerichtete Gebot des § 75 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, die Grundsätze von Recht und Billigkeit zu beachten, gilt auch für Sozialpläne (vgl. etwa BAG, 11. Februar 1998 - 10 AZR 22/97 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 121 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 97, zu II 1 der Gründe m.w.N.). Dies bedeutet u.a., dass ein Anspruch auf Sozialplanleistungen nicht von Bedingungen abhängig gemacht werden darf, deren

Erfüllung für den Arbeitnehmer unzumutbar ist. (vgl. BAG, 22. Juli 2003 – 1 AZR 575/02).
Dies bedeutet, dass von dem Ausnahmetatbestand des § 1 Ziff. 4 e nur Arbeitsverhältnisse gemeint sein können, deren Bestand nicht angegriffen wird.

Zutreffend ist, dass Abfindungsansprüche in einem Sozialplan ausgeschlossen werden können, wenn ein Arbeitsverhältnis nach § 613a BGB übergeht auf einen Erwerber. Geht ein Arbeitsverhältnis nach § 613a BGB auf einen Erwerber über, minimieren sich die wirtschaftlichen Nachteile, die ein Arbeitnehmer aufgrund der geplanten Betriebsänderung erleidet. Für die Dauer eines Jahres entfaltet beispielsweise § 613 a I 2 BGB einen besonderen Bestandsschutz.

Vorliegend ist jedoch zu beachten, dass die Beklagte alle Arbeitsverhältnisse infolge der dem Sozialplan zugrundeliegenden Betriebsänderung gekündigt hat und damit nur gekündigte Arbeitsverhältnisse gem. § 613a BGB übergehen könnten. Der eigentliche Schutz, der dem Mitarbeiter beispielsweise nach § 613a I 2 BGB zukommen soll, kann nicht eingreifen, da die Arbeitsverhältnisse bereits vor Ablauf der Jahresfrist aufgrund der Kündigungen der Beklagten im Vorfeld enden. Tatsächlich führt der Betriebsübergang eines gekündigten Arbeitsverhältnisses auch nicht zu einer Verbesserung der wirtschaftlichen Nachteile der betroffenen Arbeitnehmer gegenüber gekündigten Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis nicht nach § 613 a BGB übergeht. Die Herausnahme gekündigter Arbeitnehmer aus dem Kreis der Anspruchsberechtigten nur aufgrund des Hinweises eines Betriebsübergangs, der vorliegend gar nicht zu einer Verbesserung der Vermögensverhältnisse führt, ist vom Sinn und Zweck der Sozialplanregelung aber nicht gedeckt. Der Sozialplan soll die wirtschaftlichen Nachteile der ausgesprochenen Kündigung abfedern. Die Herausnahme nach § 1 Ziff. 4 e Sozialplan stellt ausschließlich auf einen Umstand ab, der nur bei ungekündigten Arbeitsverhältnissen, nicht aber bei gekündigten Arbeitsverhältnissen Auswirkungen auf die Vermögensverhältnisse hat. Soweit der Sozialplan daher von einem bestehenden Arbeitsverhältnis spricht, ist der Sozialplan sachgerecht dahin auszulegen, dass von dem Ausnahmetatbestand des § 1 Ziff. 4 e nur ungekündigte Arbeitsverhältnisse erfasst werden.

Für diese Auslegung spricht auch, dass eine Herausnahme der gekündigten Arbeitnehmer aus dem Kreis der Anspruchsberechtigten aufgrund eines Betriebsübergangs, der keine Abmilderung der wirtschaftlichen Nachteile mit sich bringt, gegen § 75 I 1 BetrVG verstieße, da die Herausnahme schlicht ungerechtfertigt erfolgen würde.

Damit unterfällt die klagende Partei dieser Ausnahmeregelung auch deshalb nicht, weil ihr Arbeitsverhältnis durch die betriebsbedingte Kündigung der Beklagten im Bestand gefährdet ist. Eine Weiterbeschäftigung der klagenden Partei durch die Secura unter Wahrung des sozialen Besitzstandes ist nicht gegeben.

2.1 Die Höhe der eingeklagten Sozialplanabfindung ist zwischen den Parteien nicht streitig, weshalb der Klage insoweit stattzugeben war.

2.2 Der Zinsanspruch ergibt sich aus §§ 288 I, 286 I und II Nr.1 BGB. Für die Fälligkeit der Abfindung war eine Zeit nach dem Kalender bestimmt, der 21.12.2020, weshalb sich die Beklagte 2 ab dem 22.12.2020 in Verzug befindet und den gesetzlichen Verzugszins zu zahlen hat.

III

Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 I ArbGG iVm § 91 ZPO.

Nachdem die Beklagte vollumfänglich unterlegen ist, hat sie die Kosten zu tragen.

Soweit die Klage zurückgenommen worden ist, im Hinblick auf die Zinsen, handelt es sich um eine geringfügige Zuvielforderung.

Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 46 I ArbGG i.V.m. § 3 ZPO.

Der Zahlungsantrag wurde in Höhe des Nennbetrages in Ansatz gebracht.

Gründe, die Berufung gesondert zuzulassen, sind weder vorgetragen noch ersichtlich.