

# Arbeitsgericht Hamburg

## IM NAMEN DES VOLKES

### URTEIL

§§ 21b, 77, 112 Abs. 5 S. 2 Nr. 2 BetrVG ; § 613a Abs. 1 S. 2 BGB

- 1. Ein Sozialplan verliert seine normative Wirkung nicht durch einen Widerspruch eines Arbeitnehmers gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses.**
- 2. Sozialpläne sind als Betriebsvereinbarungen besonderer Art wie Tarifverträge auszulegen.**
- 3. Entspricht es dem Sinn und Zweck einer Betriebsvereinbarung, Arbeitnehmer auch nach Trennung des Arbeitsverhältnisses vom Betrieb zu umfassen, unterfällt ein dem dem Betriebsübergang widersprechender Arbeitnehmer dem Geltungsbereich des konkreten Sozialplans.**

ArbG Hamburg, Urteil vom 04.09.2019 Az. : 9 Ca 435/18

#### **Tenor:**

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger eine Abfindung in Höhe von EUR 120.784,38 brutto zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 1. April 2019.
2. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
3. Der Streitwert wird auf EUR 120.784,38 festgesetzt.

#### **Tatbestand:**

1Die Parteien streiten um einen Sozialplanabfindungsanspruch.

2Die Beklagte ist Teil eines weltweit aufgestellten Konzerns. Sie stellt Pumpen und Zubehörteile her und vertreibt diese. Die Beklagte unterhält derzeit noch zwei Betriebe.

3Der am 24. Mai 1973 geborene, zwei Kindern zum Unterhalt verpflichtete Kläger war seit dem 01. August 1991 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerinnen, zuletzt zu einem monatlichen Bruttoentgelt in Höhe von € 4.891,47, beschäftigt. Insoweit wird auf die Anlage A 1 zur Klageschrift verwiesen.

4Herr Dr. T. schrieb am 31. März 2016 an den Einigungsstellenvorsitzenden, dass Gegenstand der Maßnahme „alleine die Entlassung von Mitarbeitern“ sei. Insoweit wird auf die Anlage Seitz 1 zur Klageerwiderung verwiesen.

5Die Betriebsparteien vereinbarten unter dem 03. Juni 2016 einen Sozialplan im Rahmen einer Einigungsstelle. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf die Anlage A 4 zur Klageschrift verwiesen.

6Bei der P. handelt es sich um eine Investmentfirma, die das Unternehmen ausdrücklich unter dem Vorbehalt gekauft hat, dieses ggfs. nach einer Sanierung weiter zu verkaufen.

7Mit Schreiben vom 04. Juli 2018 informierte die Beklagte den Kläger über einen bevorstehenden Betriebsübergang zum 09. August 2018 auf die P.. Insoweit wird auf die Anlage A 2 zur Klageschrift. Der Kläger widersprach dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses. Sämtliche „Widersprecher“ wurden vor dem Vollzug des Betriebsübergangs von der Arbeitsleistung freigestellt.

8Der ehemalige Beschäftigungsbetrieb wird seit dem 09. August 2018 identitätswahrend und ausschließlich von der P. fortgeführt. Der örtliche Betriebsrat behielt sein Mandat. Die Betriebsvereinbarungen im ehemaligen Beschäftigungsbetrieb gelten bei der Erwerberin unverändert normativ weiter.

9Die Beklagte erklärte mit Schreiben vom 10. August 2018 die fristgerechte Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. März 2019. Insoweit wird auf die Anlage A 3 zur Klageschrift verwiesen.

10Der Kläger forderte die Beklagte mit Schreiben vom 20. August 2018 zur Zahlung der Sozialplanabfindung und der Durchführung einer Transfermaßnahme auf. Mit Schreiben vom 28. August 2018 lehnte die Beklagte die Ansprüche ab. Insoweit wird auf die Anlagen A 5 - 6 zur Klageschrift verwiesen.

11Der Kläger hat am 08. November 2018 die vorliegende Klage erhoben und unter dem 22. März 2019 geändert.

12Der Kläger behauptet, das Schreiben vom 31. August 2016 habe für den abgeschlossenen Sozialplan keine Bedeutung gehabt.

13Der Kläger behauptet, der Betriebsrat habe deutlich darauf hingewiesen, dass es aus seiner Sicht sehr wohl betriebsändernde Maßnahmen im Sinne einer Veränderung der Organisation des Betriebs gegeben habe.

14Der Kläger meint, aus dem Fehlen einer Regelung für Arbeitnehmer, die einem Betriebsübergang widersprechen, könne man allein ableiten, dass offensichtlich auch diese Mitarbeiter in den Geltungsbereich des Sozialplans mit einbezogen würden, da auch diese aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt würden.

15Der Kläger meint, der Sozialplan enthalte auch an anderer Stelle eine entsprechende Besonderheit: er enthalte nämlich keinerlei Regelungen dazu, dass eine Abfindungszahlung dann entfalle, wenn zuvor zumutbare Arbeitsplatzangebote gemacht worden seien. Von einer Differenzierung habe man gerade Abstand genommen. Man habe auch die Ablehnung eines zumutbaren Arbeitsplatzes zu einer Abfindungszahlung führen lassen. Hieran müsse sich die Beklagte festhalten lassen.

16Der Kläger behauptet, der Sozialplan umfasse nach seinem Wortlaut alle betriebsbedingten Maßnahmen, die während der Laufzeit des Sozialplans erfolgen. Das Wesen zukünftiger Maßnahmen sei es, dass sie nach Art und Umfang zum Zeitpunkt des Abschlusses des Sozialplans eben nicht bekannt gewesen seien. Die Beklagte habe sich in dem Sozialplan für jede von ihr geplante Maßnahme zu einer Abfindungszahlung verpflichtet. Hätte sie dies nicht gewollt, hätte sie Ausnahmen hiervon formulieren müssen. Dementsprechend komme es auch nicht darauf an, ob in der Einigungsstelle ausdrücklich besprochen worden sei, dass der Sozialplan auch für den Fall der Veräußerung gelten soll oder nicht.

17Der Kläger behauptet, der Verkauf des Betriebs sei aus wirtschaftlichen Gründen und im Rahmen der angesprochenen wirtschaftlichen Situation erfolgt.

18Der Kläger behauptet, der Beklagten sei auch bestens bekannt gewesen, dass in diesem Zusammenhang Sozialplanforderungen auf sie zukommen werde. Die Erwerberin habe sich von der Beklagten einen Betrag in Höhe von € 2,6 Mio. für Kosten im Zusammenhang mit dem Abbau von bis zu 20 Arbeitsplätzen zusagen lassen. Dieser Betrag werde pro Arbeitnehmer gekürzt, der dem Betriebsübergang widerspreche. Die Beklagte behalte dementsprechend das für den Sozialplan bereitgestellte Geld. Die Beklagte habe in ihre Planung einbezogen, dass Arbeitnehmer einem Betriebsübergang widersprechen könnten, dass in diesem Fall

betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen würden und dass diese Kündigungen Sozialplanansprüche auslösen könnten.

19Der Kläger meint, der Wegfall eines Betriebsrats lasse bestehende Betriebsvereinbarungen unberührt. Hieran ändere auch die von der Beklagten geäußerte Auffassung, der Kläger sei aus dem Betrieb ausgeschieden, nichts.

20Der Kläger meint, der Betriebsrat bleibe gemäß § 21 b BetrVG zuständig.

21Der Kläger meint, die „Widersprecher“ würden eine betriebsratsfähige Einheit darstellen. Alle Arbeitnehmer seien aktiv und passiv wahlberechtigt. In einem solchen Fall sei sehr wohl von einem Übergangsmandat i. S. v. § 21 a BetrVG auszugehen, da eine Spaltung des Betriebs vorliege. Es entstehe ein Übergangsmandat gemäß § 21 a BetrVG, welches zur Fortgeltung der Betriebsvereinbarung führe.

22Der Kläger meint, letztlich erfordere auch § 613 a Abs. 1 S. 2 BGB - zumindest in analoger Anwendung - die Fortgeltung der Betriebsvereinbarung. § 613 a BGB i. V. m. der Richtlinie 2001/23/G würden Schutznormen schaffen, welche ein angemessenes Schutzniveau der Arbeitnehmer im Rahmen von Unternehmensverkäufen darstellen sollen. Dies beruhe letztlich auf der in der EU geltenden Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer, die verlange, dass die Verwirklichung des Binnenmarktes zu einer Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft führen müsse. Wirtschaftliches Streben solle nicht auf dem Rücken der Arbeitnehmer ausgetragen werden können.

23Der Kläger meint, das Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers korrespondiere damit, dass Unternehmer ihre Arbeitnehmer nicht Fragen müssten, wenn sie einen Betrieb veräußern. Dieses aus Verfassungserwägungen heraus entstandene Recht würde deutlich entwertet, wenn der Arbeitnehmer dieses Recht nur um den Preis eines Verlustes sämtlicher betriebsverfassungsrechtlich konstituierter Ansprüche ausüben könnte.

24Der Kläger behauptet, die Beklagte habe bereits im Zeitpunkt des Verkaufs beschlossen, sämtlichen widersprechenden Arbeitnehmern zu kündigen. Insoweit sei die unternehmerische Entscheidung zur Kündigung getroffen worden, als der Kläger dem Betrieb noch angehört habe.

25Der Kläger behauptet, die Zukunft des Unternehmens sei nach dem Verkauf mehr als unsicher. Es sei nicht bekannt, ob die übernehmende Gesellschaft über eine ausreichende Kapitalausstattung verfüge. Dass der Kläger sich auf ein solches Abenteuer nicht habe einlassen wollen, dürfte auf der Hand liegen. Der Kläger wäre jederzeit bereit gewesen, weiter für die Beklagte zu arbeiten. Die Tatsache, dass sie ihm kein Angebot gemacht habe, habe nicht der Kläger zu verantworten. Die Beklagte verfüge über weitere Betriebe, in denen eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses möglich gewesen wäre.

26Der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger eine Abfindung in Höhe von € 120.784,38 zzgl. Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem Basiszinssatz ab dem 01. April 2019 zu zahlen.

27Die Beklagte beantragt,  
die Klage abzuweisen.

28Die Beklagte behauptet, gemeinsames Verständnis aller Beteiligten bei Abschluss des Sozialplans sei gewesen, dass dieser ausschließlich für den aufgrund der wirtschaftlichen Schwierigkeiten erforderlichen Personalabbau bei der Beklagten vereinbart worden sei. Von einem Betriebsübergang und dessen Folgen sei keineswegs die Rede gewesen. Auch von Seiten des Betriebsrats sei eine anstehende Betriebsveräußerung nicht thematisiert worden.

29Die Beklagte behauptet, aus der Niederschrift über die Einigungsstellensitzung vom 22. April 2016 gehe der Wille hervor, dass lediglich die seinerzeit „beabsichtigte Betriebsänderung“ gestaltet werden sollte, was den Abbau von rund 35 FTE betroffen habe.

30Die Beklagte meint, der Kläger sei durch seinen Widerspruch aus dem Betrieb ausgeschieden, für dessen Arbeitnehmer der Sozialplan gelte. Es fehle eine rechtliche Grundlage für eine ausnahmsweise weitreichendere Geltung des Sozialplans für betriebsfremde Arbeitnehmer oder ehemalige Arbeitnehmer des Betriebs. Die Betriebsvereinbarungen würden ausschließlich bei dem Betriebserwerber fortgelten. Dem Betriebsrat komme für die Widersprecher auch kein Restmandat zu. Die gesetzlichen Voraussetzungen des § 21 b BetrVG seien nicht erfüllt, wenn ein Betrieb als Ganzes auf einen Erwerber übertragen werde. Für ein Übergangsmandat bestehe kein Bedarf, soweit der Betriebsrat nach allgemeinen Regeln für den gesamten Betrieb regulär im Amt bleibe.

31Die Beklagte meint, § 613 a BGB schütze „nur“ davor, dass einem Arbeitnehmer ein fremder Vertragspartner als Arbeitgeber aufgezwängt werde.

32Die Beklagte meint, auch eine Vergleichbarkeit mit einer Stilllegung von Betrieben bestehe nicht. Bei einer Stilllegung seien die Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Vertragsbeendigung noch Arbeitnehmer des Betriebs, für den die Sozialplanregelung gezielt abgeschlossen worden sei.

33Die Beklagte meint, selbst wenn der Kläger dem Geltungsbereich des Sozialplans unterfiele, wäre der Anwendungsbereich des Sozialplans nicht eröffnet. Der Sozialplan setze voraus, dass die Arbeitnehmer infolge der „unternehmerischen Planung und des daraus folgenden Personalabbaus ihren Arbeitsplatz verlieren werden“.

34Die Beklagte meint, im Übrigen sei es treuwidrig, wenn der Kläger eine Fortbeschäftigung bei der Rechtserwerberin vereitle, um sogleich eine Sozialplanabfindung bei der Beklagten einzustreichen.

35Wegen des weiteren Sachvortrages, ihrer Beweisantritte sowie wegen ihrer Rechtsausführungen im Übrigen wird ergänzend auf den gesamten Akteninhalt Bezug genommen (§ 313 Abs. 2 ZPO)

### **Entscheidungsgründe:**

361. Der Kläger hat Anspruch auf Zahlung einer Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes in Höhe von 120.784,38 brutto € gem. § 2 des Sozialplans vom 03. Juni 2016.

37a. Die Regelungen des Sozialplans hinsichtlich der Zahlung einer Abfindung sind auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers anwendbar.

38aa. Der Sozialplan verliert seine normative Wirkung nicht durch den Widerspruch des Klägers gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses.

39Zwar ist der ehemalige Beschäftigungsbetrieb des Klägers unter Wahrung seiner betrieblichen Identität vollständig auf die Erwerberin übergegangen, sodass unter Berücksichtigung dieser fortbestehenden Betriebseinheit die innerhalb des Betriebes abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen normativ im übergegangenen Betrieb weiterwirken (BAG, Urt. v. 28.06.2005 - 1 AZR 213/04 - juris). Aus dieser Wirkung lässt sich jedoch gerade kein logisch notwendiger Umkehrschluss dahingehend ziehen, dass widersprechende Arbeitnehmer durch die so erfolgte Trennung ihres Arbeitsverhältnisses vom Betrieb, dem Geltungsbereich eines Sozialplanes nicht mehr unterfielen.

40Die normative Wirkung einer Betriebsvereinbarung ist wie ein Sozialplan dabei grundsätzlich räumlich und zeitlich auf den Betrieb begrenzt, dessen Belegschaft sie repräsentiert und endet damit regelmäßig für diejenigen Arbeitnehmer, die aus dem Betrieb ausscheiden (BAG, Urt. V, 28.06.2005 - 1 AZR 213/04 - juris). Insbesondere Regelungen eines Sozialplans können jedoch in ihrer normativen Wirkung die Betriebszugehörigkeit überdauern und sogar Regelungen für solche Arbeitnehmer vorsehen, die bei Abschluss des Sozialplans bereits aus dem Betrieb ausgeschieden

sind, wenn deren Ausscheiden durch die dem Sozialplan zugrundeliegende Betriebsänderung veranlasst war (Richardi BetrVG/Annuß, § 112 Rn. 176).

41 Dabei kann offenbleiben, ob dem Betriebsrat nach Betriebsübergang ein Restmandat gem. § 21 b BetrVG blieb. Zu beachten ist, dass selbst im Falle einer Betriebsstilllegung ein Sozialplan seine kollektivrechtliche Wirkung nicht verliert. Diese normative Wirkung ist damit auch unabhängig von dem Bestand eines Betriebsrates (vgl. BAG Urt. v. 24.03.1981 - 1 AZR 805/78 -juris). Die Fortgeltung einer Betriebsvereinbarung ist vom Wegfall des Betriebsrates unberührt. Dies gilt selbst dann, wenn die Betriebsratsfähigkeit des Betriebes entfällt (Fitting § 77 BetrVG Rn. 175).

42 Es kann daher allein darauf ankommen, ob es dem Sinn und Zweck der Betriebsvereinbarung entspricht, Arbeitnehmer auch nach einer Trennung des Arbeitsverhältnisses vom Betrieb zu umfassen. Bei einem Sozialplan, der gerade Regelungen für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen trifft, kommt es daher allein darauf an, ob widersprechende Arbeitnehmer aus dem Geltungsbereich des konkreten Sozialplans fallen.

43 bb. Der Kläger erfüllt die Voraussetzungen, die der Sozialplan vom 03.06.2016 für die Zahlung einer Abfindung aufstellt.

44 Unter die im Sozialplan aufgestellte Voraussetzung der betriebsbedingten Kündigung fallen auch Kündigungen nach einem Widerspruch zu einem Betriebsübergang. Ein Ausschluss des Anspruchs auf Zahlung einer Abfindung für widersprechende Arbeitnehmer ist nicht erkennbar.

45 Sozialpläne sind als Betriebsvereinbarungen besonderer Art wie Tarifverträge auszulegen. Entsprechend den Grundsätzen der Gesetzesauslegung ist dabei der zunächst der Wortlaut entscheidend. Über den reinen Wortlaut hinaus ist im Folgenden der wirkliche Wille der Betriebspartner und der damit von ihnen beabsichtigte Zweck der Regelung mit zu berücksichtigen, sofern sie im Sozialplan erkennbar zum Ausdruck gekommen sind. Zu beachten ist ferner der Gesamtzusammenhang der Regelung, weil daraus auf den wirklichen Willen der Betriebspartner geschlossen werden und so der Zweck der Regelung zutreffend ermittelt werden kann (BAG, Urt. 15.12.1998 - 1 AZR 332/98 - juris).

46 Gemäß § 1 Ziff. 1 des Sozialplanes erhalten Mitarbeiter der Gesellschaft, die aus Anlass unternehmerischer Planung und daraus folgendem Personalabbau ihren Arbeitsplatz verlieren und die nicht unter § 1 Ziff. 2 des Planes fallen, eine Abfindung gem. § 2 des Sozialplanes.

47 Dabei stellt sowohl die Entscheidung der Veräußerung des Betriebes des Klägers eine unternehmerische Planung dar, als auch die Entscheidung die Arbeitnehmer, die diesem Betriebsübergang widersprechen, zu kündigen. Inwieweit eine solche Kündigung für die widersprechenden Arbeitnehmer aufgrund der Hinweise innerhalb des Informationsschreibens vorhersehbar war und damit möglicherweise auch durch diese Arbeitnehmer veranlasst, ist hierbei unerheblich. Die Kündigungen sind mittelbar Folge der Entscheidung zur Veräußerung und unmittelbar Folge der unternehmerischen Entscheidung, die widersprechenden Arbeitnehmer zu kündigen.

48 Es wäre dabei möglich gewesen, eine Ausnahmeregelung hinsichtlich der widersprechenden Arbeitnehmer in den Sozialplan aufzunehmen. Eine solche Beschränkung des Sozialplans, die widersprechende Arbeitnehmer aus dessen Geltungsbereich ausnehmen würde, ist jedoch nicht erkennbar. Ein Ausschluss hätte ausdrücklich erkennbar erfolgen müssen (BAG, Urt. V. 15.12.1998 - 1 AZR 332/98 - juris).

49 Die Präambel des Sozialplanes beschränkt dessen Anwendungsbereich dabei nicht auf die dort konkret genannten Umstände. So sei die wirtschaftliche Situation zwar „insbesondere“ durch Preisverfall auf dem Ölmarkt und gestiegenem Kostendruck auf dem Wassermarkt entstanden, schon die Formulierung „insbesondere“ verdeutlicht jedoch, dass diese Aufzählung nicht abschließend sein kann. Daneben

wirken nach dieser Präambel auch „gruppeninterne Planungen“ auf die Gesellschaft ein. Die Umstände, die zu den erwarteten Personalanpassungen führen können, sind damit offengehalten und lassen auch die Art der während der Laufzeit der Vereinbarung für wahrscheinlich angesehenen „Personalanpassungen“ denkbar weit erscheinen. Ein solch weit gehaltener Geltungsbereich umfasst damit auch alle denkbaren Folgen eines Betriebsüberganges. Ein etwaiger Wille der Vertragsparteien, dies auszuschließen, kann nicht maßgeblich sein, da er in dem Sozialplan in keiner Weise angedeutet ist und dadurch nicht erkennbar zum Ausdruck gebracht wurde. 50 Dies wird verstärkt dadurch, dass der Sozialplan in § 5 eine Ausnahmeregelung vorsieht und sich die Vertragsparteien somit durchaus Gedanken darübergemacht haben, welche Arbeitnehmer keine Abfindung erhalten sollen, beziehungsweise diese wieder zurückzahlen müssen. Diese Regelung ist nicht direkt oder analog auf den Kläger, der einem Betriebsübergang widersprochen hat, anwendbar. Zwar geht das Bundesarbeitsgericht davon aus, dass ein Ausschluss von Sozialplanleistungen für Arbeitnehmer, die ein zumutbares Angebot auf Weiterbeschäftigung ablehnen, auch für einen Betriebsübergang widersprechende Arbeitnehmer entsprechend gelte (BAG, Urt. V. 05.02.1997 - 10 AZR 553/96 - juris). Eine solche Regelung trifft § 5 des hiesigen Sozialplanes jedoch nicht; so wird nicht auf zumutbares Angebot abgestellt, sondern allein an eine (von Angebot und Annahme abhängige) erfolgte Wiedereinstellung angeknüpft. Auch der in § 112 Abs. 5 Satz 2 Nr. 2 BetrVG zum Ausdruck kommende allgemeine Gedanke, dass kein Ausgleich von Nachteilen erforderlich ist, wenn ein anderer zumutbarer Arbeitsplatz angeboten wird, steht dem nicht entgegen. Entsprechende Ausnahmeregelungen sind ausdrücklich zulässig, müssen aber eben vereinbart werden. Es liegt im Ermessen der den Sozialplan abschließenden Betriebsparteien, einen Ausschluss zu vereinbaren oder nicht (BAG, Urt. v. 15.12.1998 - 1 AZR 332/98 - juris).

51 cc. Dabei verstößt die Forderung des Klägers auf Zahlung der Abfindung auch nicht gegen Treu und Glauben. Ein Verstoß gegen Treu und Glauben könnte in dem Widerspruch mit Abfindungsbegehren nur dann vorliegen, wenn das einzige Ziel des Klägers der Erhalt der Abfindung gewesen wäre und letztlich der Widerspruch ein Umgehungsgeschäft darstellte. Wollte man strengere Anforderungen stellen, würde dies den Kläger in seinen Rechten aus § 613a BGB in unzulässiger Weise beschränken.

52 Anhaltspunkte dafür, dass der Kläger dem Betriebsübergang nur widersprach, um die Abfindung zu erhalten, sind nicht erkennbar.

53 dd. Die von dem Kläger errechnete Höhe der Abfindung in Höhe von 120.784,38 € wurde von der Beklagten nicht bestritten.

54 2. Der Zinsanspruch ergibt sich aus §§ 280 Abs. 1, 286 Abs. 2 Nr. 1, 288 BGB.

55 3. Die Kostenentscheidung richtet sich nach § 91 Abs. 1 ZPO.

56 4. Die Festsetzung des Wertes des Streitgegenstandes beruht auf § 61. Abs. 1 ArbGG i. V. m. § 3 ZPO.