



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

des Herrn N. X., H. Str. 4, O.,

- Kläger und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte V. X. & Partner mbB,
U.-I.-Ring 19 - 21, L.,

g e g e n

die u. I. Q. N. GmbH, vertreten durch die Geschäftsführer
S. F. und U. M., T. feld 22 - 28, N.,

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte I. L. M. X. PartGmbH,
H.-H.-Str. 4, E.,

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 09.10.2019
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Quecke als Vorsitzen-
den sowie den ehrenamtlichen Richter Smeets und den ehrenamtlichen Richter
Kaplaner

für R e c h t erkannt:

**Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des
Arbeitsgerichts Oberhausen vom 16.01.2019 – 3 Ca
1305/18 – wird kostenpflichtig zurückgewiesen.**

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Zahlung einer Sozialplanabfindung wegen einer mehrere Jahre nach der Betriebsstilllegung ausgesprochenen Kündigung.

Die Beklagte stellte in ihrem Betrieb in E. unter ihrem damaligen Namen „U. L. Q. T. Tec GmbH“ (U. Q.) Lenkungen für die Automobilindustrie her. Der im März 1964 geborene, verheiratete Kläger war seit dem 01.06.1999 bei ihr als Prozesingenieur zu einer monatlichen Festvergütung von zuletzt 4.946,16 EUR brutto zuzüglich Urlaubs- und Weihnachtsgeld und vermögenswirksamer Leistungen beschäftigt. Er war Mitglied des Betriebsrats.

Wegen der beabsichtigten Schließung ihres Betriebes zum 31.12.2012 vereinbarte die Beklagte mit dem Betriebsrat bereits am 26.09.2007 einen Interessenausgleich (Bl. 71-73 GA) sowie einen Sozialplan (Bl. 78-87 GA). Auf deren Inhalt wird Bezug genommen. In dem Sozialplan (SP) heißt es:

„1 Präambel

1.1 Mit dem Interessenausgleich vom 26.09.2007 haben die Betriebsparteien die Umsetzung der geplanten Betriebsschließung zum 31.12.2012 näher geregelt.

1.2 Zum Ausgleich und zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen, die den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (im Folgenden: AN) durch Wegfall oder Verlagerung ihres Arbeitsplatzes entstehen, werden die nachstehenden Regelungen vereinbart.

...

2 Geltungsbereich

2.1 Dieser Sozialplan gilt für alle AN, die spätestens am 31.12.2006 in einem unbefristeten und ungekündigten Arbeitsverhältnis zu U. Q. gestanden haben und deren Arbeitsverhältnisse infolge der im Interessenausgleich genannten Betriebsänderung betriebsbedingt beendet oder verlagert werden.

2.2 Betriebsbedingte Beendigungstatbestände sind Kündigungen durch U. Q. oder deren Rechtsnachfolger, Aufhebungsverträge oder betriebsbedingte, im Einzelfall persönlich und konkret arbeitgeberseitig veranlasste Eigenkündigungen ...

...

3 Verlagerung von Arbeitsplätzen/Regelungen zur Zumutbarkeit

...

4 Leistungen bei Annahme eines Arbeitsplatzes in anderen Unternehmen

...

4.5 Wird das Arbeitsverhältnis nach einem Wechsel in ein anderes Unternehmen des U. Konzerns in der Zeit bis zum 31.12.2012 betriebsbedingt gekündigt, so behalten die betroffenen Arbeitnehmer alle Ansprüche aus dem jeweils im Unternehmen der U. Q. zur Anwendung kommenden Sozialplan. Angerechnet werden alle bereits erhaltenen Leistungen aus diesem Sozialplan und von dem anderen Unternehmen in diesem Zusammenhang geleistete Zahlungen. Im Falle, dass der im neuen Unternehmen betriebsbedingt gekündigte Arbeitnehmer Ansprüche aus dem in der U. Q. zur Anwendung kommenden Sozialplan geltend macht, kann er keine Rechte mehr aus einem Sozialplan des anderen Unternehmens des U. Konzerns geltend machen.

...

4.6 Wird das Arbeitsverhältnis nach einem Wechsel in ein anderes Unternehmen von diesem nach dem 31.12.2012 innerhalb von 36 Monaten betriebsbedingt gekündigt, so haben die betroffenen Arbeitnehmer einen anteiligen Anspruch auf Abfindung aus dem vorliegenden Sozialplan gem. der Formel

Abfindung Sozialplan x (1 - Beschäftigungsmonate im neuen Unternehmen / 48)

5 Ausgleichsleistungen

5.1 Wird infolge der im Interessenausgleich geregelten Betriebsänderung ein Arbeitsverhältnis nach Nr. 2.2 beendet, erhält der AN eine Brutto-Abfindung nach der Formel

Lebensalter x Betriebszugehörigkeit x Monatsbruttoentgelt : 75

...“

In dem Interessenausgleich heißt es:

„9. Inkrafttreten / Laufzeit

Der Interessenausgleich tritt mit Unterzeichnung in Kraft und endet am 30.09.2013.“

Zum 31.12.2012 legte die Beklagte ihren Geschäftsbetrieb still und kündigte in diesem Zusammenhang sämtliche Arbeitsverhältnisse, u.a. auch das des Klägers, aus betriebsbedingten Gründen zum 31.12.2012. Die hiergegen gerichtete Kündigungsschutzklage des Klägers und eines weiteren Mitarbeiters der Beklagten war wegen nicht ordnungsgemäßer Massenentlassungsanzeige iSd.

§ 17 KSchG letztinstanzlich erfolgreich (BAG 26.02.2015 - 2 AZR 955/13, juris). Alle anderen Arbeitsverhältnisse des E.er Betriebes wurden dagegen beendet.

Im Februar 2014 verlegte die Beklagte ihren Geschäftssitz von E. nach N.. Am 23.04.2014 nahm sie im Wege der Verschmelzung die dort ansässige „U. L. Q. T. Tec N. GmbH“ auf, womit sie Inhaberin des bis dahin von dieser Gesellschaft am Standort N. unterhaltenen Betriebes wurde. Seit dem 25.04.2014 firmiert die Beklagte unter dem Namen „U. L. Q. N. GmbH“.

Unter dem 30.05.2015 und 29.06.2015 sprach die Beklagte gegenüber dem Kläger weitere Kündigungen aus. Mit rechtskräftigem Urteil vom 31.05.2016 - 8 Sa 1215/15 - stellte das Landesarbeitsgericht Düsseldorf die Unwirksamkeit dieser Kündigungen gemäß § 174 Satz 1 BGB fest.

Mit Schreiben vom 24.06.2016 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis erneut zum 31.12.2016. Die vom Kläger hiergegen gerichtete Kündigungsschutzklage wurde rechtskräftig abgewiesen (LAG Düsseldorf 19.01.2018 – 10 Sa 109/17, juris). Gegen diese Entscheidung hat der Kläger nach Zurückweisung seiner Nichtzulassungsbeschwerde (BAG 26.06.2018 – 2 AZN 245/18) Verfassungsbeschwerde eingelegt (1 BvR 1577/18). Seine weitere Klage auf Zahlung eines höheren Verzugslohns wurde rechtskräftig abgewiesen (LAG Düsseldorf 29.10.2018 – 13 Sa 212/18).

Mit seinem am 16.08.2016 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antrag begehrt der Kläger eine Abfindung aus dem Sozialplan vom 26.09.2007 in der rechnerisch unstrittigen Höhe von 61.157,29 EUR. Er hat geltend gemacht, die Kündigung vom 24.06.2016 sei aufgrund der Betriebsänderung erfolgt, die der Interessenausgleich vom 26.09.2007 regelt, nämlich der Betriebsschließung des Betriebes in E. zum 31.12.2012. Hierauf habe sich die Beklagte in allen Kündigungsschutzverfahren der Parteien als Kündigungsgrund berufen. Sie habe den Kläger – unstrittig – auch nicht ihrem neuen N. er Betrieb zugewiesen. Der Geltungsbereich des Sozialplans sei zeitlich nicht befristet. Der Auffassung der Beklagten, es sei gemäß Ziffer 4.6 des Sozialplans eine Anrechnung von Verdienst vorzunehmen, sei nicht zu folgen. Er sei nicht in ein anderes Unternehmen innerhalb von 36 Monaten nach dem 31.12.2012 gewechselt.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn eine Sozialplanabfindung in Höhe von 61.157,29 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 05.07.2018 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Kündigung vom 24.06.2016 werde vom Geltungsbereich des Sozialplans nicht erfasst. Das Arbeitsverhältnis sei nicht gemäß Ziff. 5.1 SP „infolge der im Interessenausgleich geregelten Betriebsänderung“, sondern aufgrund der wirksamen Kündigung vom 24.06.2016 beendet worden, die auf vollkommen veränderte Umstände reagiert habe. Vier Jahre nach Schließung des Betriebs in E. sei es dabei allein noch um anderweitige Beschäftigungsmöglichkeiten für den Kläger in ihrem neuen Betrieb in N. gegangen. Jedenfalls müsse sich der Kläger gemäß Ziffer 4.6 des Sozialplans die nach der Betriebsstilllegung erhaltenen Verzugslohnzahlungen anrechnen lassen, die die Abfindung deutlich überstiegen. Wenn die Betriebsparteien die Anrechnung von Zwischenverdienst für den Wechsel des Arbeitnehmers in ein anderes Unternehmen geregelt haben, müsse dies erst recht gelten für den Fall, dass der Arbeitnehmer dem Betrieb über 36 Monate hinaus bis zum 31.12.2016 zugeordnet blieb.

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 16.01.2019, auf dessen Tatbestand und Entscheidungsgründe Bezug genommen wird, der Klage stattgegeben. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, die Voraussetzungen des Abfindungsanspruchs aus dem Sozialplan lägen vor. Insbesondere habe die Beklagte die Zuordnung des Klägers zu dem E. er Betrieb nicht geändert mit der Folge, dass sein Arbeitsverhältnis gemäß dem Sozialplan „infolge“ der Betriebsschließung beendet worden sei. Dem Kläger könne nicht zum Nachteil gereichen, dass die Beklagte wegen Formfehlern sein Arbeitsverhältnis erst vier Jahre nach der Betriebsschließung beendet habe. Dieses Risiko habe die Beklagte zu tragen. Aus diesem Grund habe sich der Anspruch des Klägers auch nicht in entsprechender Anwendung von Ziff. 4.6 SP auf „Null“ reduziert.

Gegen das ihr am 06.02.2019 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 18.02.2019 Berufung eingelegt und diese – nach Verlängerung der Frist bis zum 08.05.2019 – am 08.05.2019 begründet. Sie macht geltend, das Begehren des Klägers sei bereits widersprüchlich und deshalb unschlüssig, da er einerseits eine Abfindung für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlange, andererseits sich aber

weiter gegen die Beendigung mit der Verfassungsbeschwerde wehre. Unabhängig davon erfülle der Kläger nicht die Voraussetzungen des Sozialplans für einen Abfindungsanspruch. Die Kündigung falle nicht in dessen zeitlichen Geltungsbereich, da der Interessenausgleich, der die Betriebsänderung regelt, deren Nachteile der Sozialplan ausgleichen wolle, gemäß Ziffer 9 selbst nur eine Laufzeit bis zum 30.09.2013 habe. Außerdem habe das Arbeitsverhältnis des Klägers nicht „infolge“ der Schließung des E.er Betriebs geendet. Der Kündigung vom 24.06.2016 liege ein anderer Kündigungsgrund zugrunde, nämlich die fehlende Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in dem N. Betrieb. Deshalb habe der letztlich bis zum 31.12.2016 weitervergütete Kläger auch keinen Nachteil aufgrund der Schließung des E.er Betriebs erlitten. Schließlich bezwecke die Sozialplanabfindung allein den Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile für einen Zeitraum von drei Jahren ab Schließung des Betriebs, wie sich aus Ziffern 4.5 und 4.6 SP ergebe. Dies müsse bei interessengerechter Auslegung berücksichtigt werden.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Oberhausen vom 16.01.2019 – 3 Ca 1305/18 – abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Er hält die Berufung bereits mangels ausreichender Auseinandersetzung mit dem angegriffenen Urteil für unzulässig. Im Übrigen wiederholt und vertieft er sein erstinstanzliches Vorbringen nach Maßgabe des Schriftsatzes vom 14.06.2019.

Wegen des weiteren Berufungsvorbringens der Parteien wird auf ihre in zweiter Instanz gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen und ihre Protokollerklärungen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung der Beklagten ist unbegründet.

I. Die Berufung ist zulässig. Insbesondere ist sie entgegen der Annahme des Klägers hinreichend begründet iSv. § 64 Abs. 6 ArbGG iVm. § 520 Abs. 3 ZPO. Dies folgt schon daraus, dass sie den Gesichtspunkt der Widersprüchlichkeit des klägerischen Begehrens anführt, nämlich eine Abfindung wegen der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses zu verlangen und sich zugleich weiterhin gegen die Beendigung zu wehren. Hiermit hatte sich das angegriffene Urteil nicht auseinandergesetzt.

II. Die Berufung ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass der Kläger gegen die Beklagte einen Anspruch auf Zahlung einer Sozialplanabfindung in Höhe von 61.157,29 EUR brutto nebst Zinsen hat.

1. Der Abfindungsanspruch ist zunächst nicht wegen Widersprüchlichkeit der vom Kläger verfolgten Rechtsbegehren abzuweisen. Zwar setzt der Anspruch gemäß Ziff. 5.1 SP voraus, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers beendet ist, während sich der Kläger gleichzeitig mit der Verfassungsbeschwerde gegen die Beendigung wehrt. Doch steht diese aufgrund des Urteils des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 19.01.2018 (10 Sa 109/18, juris) für die Parteien und das erkennende Gericht bindend fest. Das Urteil ist - ungeachtet einer etwaigen nachfolgenden Aufhebung durch das Bundesverfassungsgericht - zunächst formell rechtskräftig; die Verfassungsbeschwerde ist ein außerordentlichen Rechtsbehelf, der die Rechtskraft des angegriffenen Urteils nicht hemmt und die Pflicht des Unterlegenen, das Urteil zu befolgen, nicht beseitigt (vgl. BAG 16.04.2014 - 10 AZB 6/14, NJW 2014, 1903, Rn 7 mwN).

Von einer Aussetzung des Verfahrens bis zur Entscheidung über die Verfassungsbeschwerde (AZ: 1 BvR 1577/18) in entsprechender Anwendung von § 148 ZPO (vgl. dazu BAG 16.04.2014 – 10 AZB 6/14, juris, Rn. 8 mwN) hat das Gericht in Ausübung pflichtgemäßen Ermessens abgesehen. Angesichts des arbeitsgerichtlichen Beschleunigungsgrundsatzes (§ 9 Abs. 1 ArbGG) und der Möglichkeit, im Falle einer entgegenstehenden Entscheidung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses Restitutionsklage gemäß § 580 Nr. 6 ZPO zu erheben (vgl. dazu etwa OLG Hamm 02.09.2016 – 11 U 16/16, juris), stand die zu erwartende langfristige Verfahrensverzögerung einer Aussetzung entgegen.

2. Der Kläger hat Anspruch auf Zahlung der betragsmäßig unstreitigen Abfindung. Dies ergibt die Auslegung des Sozialplans.

a. Sozialpläne sind nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts als Betriebsvereinbarungen eigener Art wegen ihrer normativen Wirkungen (§ 77 Abs. 4 Satz 1, § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG) wie Tarifverträge auszulegen. Auszugehen ist dementsprechend zunächst vom Wortlaut und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Darüber hinaus kommt es auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Bestimmung an. Der Sozialplanzweck ist aus Wortlaut und Gesamtzusammenhang der Regelung zu erschließen und bestimmt sich nicht nach den subjektiven Vorstellungen einer Betriebspartei. Der tatsächliche Wille der Betriebsparteien ist nur zu berücksichtigen, soweit er im Sozialplan seinen Niederschlag gefunden hat. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Regelung führt (vgl. BAG 13.10.2015 – 1 AZR 764/14, juris, Rn. 15 mwN).

b. Danach sind die vom Sozialplan aufgestellten Voraussetzungen des Abfindungsanspruchs erfüllt. Die Kündigung vom 24.06.2016 wird zeitlich und inhaltlich vom Sozialplan erfasst. Die Abfindung widerspricht nicht seinem Zweck und unterliegt nicht der Anrechnung von Verzugslohn.

aa. Der Kläger fällt unter den persönlichen Geltungsbereich des Sozialplans. Gemäß Ziff. 2.1 SP galt der Sozialplan für alle Arbeitnehmer, die spätestens am 31.12.2006 in einem unbefristeten und ungekündigten Arbeitsverhältnis zu U. Q., der Beklagten, gestanden haben. Der Kläger ist 1999 bei der Beklagten eingetreten und befand sich am 31.12.2006 in einem unbefristeten und ungekündigten Arbeitsverhältnis.

bb. Der Sozialplan erfasst entgegen der Auffassung der Beklagten grundsätzlich auch zeitlich die Kündigung vom 24.06.2016. Er ist nicht etwa auf die Beendigung von Arbeitsverhältnissen bis zum 30.09.2013 beschränkt.

Der Sozialplan selbst enthält keine derartige zeitliche Beschränkung. Er bezweckt den Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile aus der im Interessenausgleich geregelten Betriebsänderung, also der Schließung des E.er Betriebs zum 31.12.2012. Soweit der Interessenausgleich gemäß seiner Ziffer 9 zum 30.09.2013 endet, beschränkt sich diese zeitliche Begrenzung auf den besonderen Regelungsgegenstand des Interessenausgleichs. Bei dessen Abschluss im Jahr 2007 war nicht sicher absehbar, ob die Betriebsschließung tatsächlich wie geplant zum 31.12.2012 erfolgen würde. Im Falle eines – ungeplanten – Fortbestehens des Betriebs über den 30.09.2013 hinaus wären die Betriebspartner aufgrund der zeitlichen Begrenzung in Ziffer 9 gehalten gewesen, erneut über die

Frage einer etwaigen Betriebsänderung zu verhandeln. Ein weitergehender Inhalt ist der Regelung nicht zu entnehmen.

cc. Der Sozialplan erfasst die Kündigung vom 24.06.2016 auch inhaltlich. Insbesondere wurde das Arbeitsverhältnis des Klägers durch diese Kündigung gemäß Ziffern 2.1 und 5.1 SP „infolge der im Interessenausgleich genannten [geregelten] Betriebsänderung betriebsbedingt beendet“.

Die Kündigung vom 24.06.2016 war eine Folge der Schließung des E.er Betriebs. Diese kann nicht hinweggedacht werden, ohne dass der Grund für die Kündigung entfiel. Fraglich ist allein, ob die vom Sozialplan geforderte Kausalverbindung („infolge“) auch bei einem Zeitablauf von vier Jahren zwischen Schließung und Kündigung und den zwischenzeitlich geänderten Umständen noch für die Begründung des Abfindungsanspruchs ausreicht. Das wäre nicht der Fall, wenn die Kausalverbindung durch eine andere Kausalkette in der Weise überlagert worden wäre, dass – bei wertender Betrachtung – ein den Abfindungsanspruch tragender ausreichender Zusammenhang zwischen Schließung und Kündigung nicht mehr gegeben wäre. In Betracht käme etwa die zwischenzeitliche Zuordnung des Klägers zu einem anderen Betrieb, der sodann seinerseits von einer anderen Betriebsänderung betroffen worden wäre.

Eine solche Fallgestaltung liegt indessen nicht vor. Die Beklagte hat den Kläger unstreitig nicht in den N. Betrieb eingegliedert. Auch ist dort keine weitere Betriebsänderung eingetreten. Damit erweist sich die Kündigung vom 24.06.2016 nach wie vor als unmittelbare Folge der Schließung des E.er Betriebs. Soweit die Beklagte darauf verweist, dass bei der Kündigung vom 24.06.2016 auch etwaige freie Arbeitsplätze in ihrem neuen N. Betrieb zu berücksichtigen gewesen seien, unterbricht dies den Zusammenhang nicht entscheidend. Maßgeblicher Grund der Kündigung blieb die Schließung des E.er Betriebs. Die stets gebotene Prüfung, ob eine unternehmensweite Weiterbeschäftigung möglich ist, bildet keine neue Ursache für die Kündigung und ist daher nicht geeignet, den vom Sozialplan geforderten Zusammenhang entfallen zu lassen.

dd. Die Abfindung widerspricht nicht dem Zweck des Sozialplans und unterliegt nicht der Anrechnung von Verzugslohn, insbesondere auch nicht in Ansehung der Regelungen in Ziffern 4.5 und 4.6 SP.

Ziffer 4 ist überschrieben mit „Leistungen bei Annahme eines Arbeitsplatzes in anderen Unternehmen“ und nimmt Bezug auf die Regelung in Ziffer 3 SP, der eingehend die Zumutbarkeit von solchen Arbeitsplätzen definiert (u.a. gemäß Ziffer 3.3 Satz 1 SP nur solche innerhalb des U. Konzerns und der damaligen E. D.

AG). Eine Abfindung erhalten gemäß Ziffer 5.1 SP nur Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis gemäß Ziffer 2.2 SP „beendet“ wird. Hierzu gehört nicht die in Ziffer 2.1 SP angeführte und in Ziffer 3 SP näher umschriebene „Verlagerung“ des Arbeitsplatzes. Bei Annahme eines solchen zumutbaren Arbeitsplatzes entfällt eine Abfindung, ebenso bei dessen Ablehnung (Ziffer 3.1 SP). Ziffer 4.5 und 4.6 SP regeln die Frage, ob und welche Sozialplanleistungen trotz Wechsels in ein anderes Unternehmen gewährt werden, wenn das Arbeitsverhältnis dort als bald erneut betriebsbedingt gekündigt wird. Gemeint ist der Wechsel auf einen zumutbaren Arbeitsplatz gemäß Ziffer 3 SP. Ziffer 4.5 SP enthält Regelungen für derartige Kündigungen in der Zeit bis zum 31.12.2012, Ziffer 4.6 SP für solche nach dem 31.12.2012. Wird im letztgenannten Fall innerhalb von 36 Monaten betriebsbedingt gekündigt, erhält der Arbeitnehmer, der wegen der Annahme eines anderen Arbeitsplatzes zunächst keinen Abfindungsanspruch erworben hat, gleichwohl einen Anspruch auf – allerdings nur anteilige – Abfindung aus dem Sozialplan. Dagegen erhält ein Arbeitnehmer, dem ein anderer zumutbarer Arbeitsplatz nicht angeboten und der aus diesem Grund betriebsbedingt ganz ausscheidet, die Abfindung auch dann, wenn er anderweitig neue Arbeit findet.

Ziffer 4.6 SP gewährt somit zwar keinen Abfindungsanspruch bei Wechsel auf einen gemäß Ziffer 3.3 SP zumutbaren Arbeitsplatz im U. Konzern oder bei der damaligen E. D. AG, wenn dieser Arbeitsplatz drei Jahre ungekündigt fortbesteht und erst danach betriebsbedingt gekündigt wird. Er enthält aber keine Regelungen für den – hier gegebenen – Fall, dass dem Arbeitnehmer kein zumutbarer Arbeitsplatz angeboten wird, er aber aufgrund formeller Unwirksamkeit der ausgesprochenen Kündigung Verzugslohnansprüche gegen den bisherigen Arbeitgeber behält.

Auch eine entsprechende Anwendung von Ziffer 4.6 SP scheidet aus. Es besteht bereits keine Regelungslücke, da die Rechtsfolgen einer unwirksamen Kündigung in § 615 BGB geregelt sind und eine Anrechnung von Verzugslohn auf Sozialplanleistungen gesetzlich nicht vorgesehen ist. Zudem sind die Fälle nicht vergleichbar. Dem Kläger ist kein anderweitiger Arbeitsplatz gemäß Ziffer 3 SP angeboten worden. Er wurde betriebsbedingt entlassen und war gehalten, gegen seine Kündigung gerichtlich vorzugehen. Die Abfindungszahlung hat den Zweck, wirtschaftliche Nachteile aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu mildern und dient nicht zugleich dazu, den Arbeitgeber vor dem Risiko formell unwirksamer Kündigungen zu schützen. Es kann deshalb nicht angenommen werden, dass die Betriebspartner den im Sozialplan nicht geregelten Fall, dass die Arbeitgeberin aufgrund unwirksamer Kündigungen Verzugslohn leisten muss, im Sinne einer Anrechnung des Verzugslohns auf die Abfindung regeln wollten. Dieses Risiko bleibt daher von der Beklagten zu tragen.

3. Der Zinsanspruch beruht auf §§ 288 Abs. 1 S. 2, 291 BGB.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf den § 97 ZPO. Gründe für die Zulassung der Revision gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG bestanden nicht.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.
Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72a ArbGG verwiesen.

Quecke

Smeets

Kaplaner

Beglaubigt

Lochthowe
Regierungsbeschäftigte

