

Abschrift

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 6 Sa 141/13

3 Ca 1985 d/12 ArbG Elmshorn

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 25.09.2013

gez...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 25.09.2013 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 21.03.2013 – 3 Ca 1985 d/12 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um Ansprüche aus einem Sozialplan.

Der am ...1959 geborene Kläger trat am 07.04.1986 in die Dienste der Beklagten. Er arbeitete bis zum 30.06.2012 am Standort M. als Staplerfahrer. In diesem Betrieb waren 41 Mitarbeiter beschäftigt. Die Beklagte schloss diesen Betrieb zum 30.06.2012. Die Beklagte bot dem Kläger einen Arbeitsplatz in ihrem Betrieb in T. an. Der Kläger nahm das Angebot an und arbeitete ab dem 01.07.2012 in T..

Anlässlich der Schließung des M. Betriebes vereinbarte die Beklagte mit ihrem Betriebsrat mit Datum vom 29.06.2012 einen Interessenausgleich (Anlage B 1 = Bl. 14 ff. d. A.) sowie einen Sozialplan (Anlage B 1 = Bl. 17 ff. d. A.). Der Sozialplan hat – soweit hier von Interesse – folgenden Wortlaut:

„... **§ 2 Abfindung**

1. Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen endet und die nicht gemäß vorstehenden §1 von den Leistungen dieses Sozialplans ausgeschlossen sind, erhalten eine Abfindung nach Maßgabe der nachfolgenden Bestimmungen, gleichgültig, ob die Beendigung aufgrund arbeitgeberseitiger betriebsbedingter Kündigung oder aufgrund eines nach Abschluss des Sozialplans durch den Arbeitgeber betriebsbedingt geschlossenen Aufhebungsvertrages oder einer Eigenkündigung nach Ausspruch einer arbeitgeberseitigen Kündigung oder einer Erklärung gemäß § 4 Ziffer 3 dieses Sozialplans erfolgt:

...

- Mitarbeiter, die einen zumutbaren Arbeitsplatz in dem Betrieb T. des Arbeitgebers ausschlagen und diesen Umstand zu vertreten haben, erhalten grundsätzlich eine reduzierte Abfindung in Höhe von 50 % der Abfindung aus dem Sozialplan. Zumutbar ist ein Arbeitsplatz, wenn die Entfernung des bisherigen Betriebes zu dem Betrieb, der die offenen Stellen anbietet, weniger als 100 km beträgt. Darüber, ob ein Arbeitsplatz aus anderen Gründen, z. B. medizinische oder persönliche (wie Pflege von Angehörigen) Gründe, unzumutbar war, den der Arbeitnehmer ausgeschlagen und dies zu vertreten hat, entscheidet im Falle einer Uneinigkeit zwischen Arbeitgeber und konkretem Mitarbeiter ein Gremium, in das von Arbeitgeber und Betriebsrat jeweils zwei Mitglieder entsandt werden.

...

§ 3 Regelungen bei angebotenen Wechsel in andere Betriebe

Die Arbeitnehmer, die einen anderen Arbeitsplatz bei dem Arbeitgeber in dem Betrieb T. annehmen, erhalten keine Abfindungszahlung nach diesem Sozialplan.

An Stelle der Abfindungszahlung nach diesem Sozialplan erhalten diese Arbeitnehmer die Leistungen nach den folgenden Ziffern:

1. Mitarbeiter, deren Grundlohn am neuen Arbeitsplatz bei dem Arbeitgeber in dem Betrieb T. niedriger als der bisherige ist, erhalten die Differenz zwischen dem bisherigen und dem neuen Grundlohn als nicht anrechenbare dynamische vertragliche Besitzstandszulage.

Gleiches gilt für Schichtzulagen, die durch den Arbeitsplatzwechsel entfallen, sofern dem betroffenen Mitarbeiter kein anderer zumutbarer Arbeitsplatz im Schichtbetrieb angeboten werden kann.

2. Der Arbeitgeber wird für die Mitarbeiter, die auf den angebotenen Arbeitsplatz in T. wechseln und nicht umziehen, befristet auf 24 Monate ein Fahrzeug zur Verfügung stellen, das für den Transfer der Mitarbeiter nach T. sorgt, und für dessen Unterhalt einschließlich der Benzinkosten der Arbeitgeber aufkommt. Stellt der Arbeitgeber diesen Mitarbeitern ein Fahrzeug nicht zur Verfügung, erhalten die hiervon betroffenen Mitarbeiter, die aufgrund des Wechsels Mehraufwand wegen der Fahrten zu der neuen Arbeitsstätte haben, eine monatliche Ausgleichszahlung in Höhe von EUR 400,00 brutto, befristet auf 24 Monate.

Mitarbeiter und Arbeitgeber können bei Bedarf, insbesondere nach Lage der Arbeits- bzw. Schichtzeiten, individuelle Vereinbarungen bezüglich der Nutzung des Fahrzeuges oder der Ausgleichszahlung treffen.

3. Wird durch den Arbeitsplatzwechsel ein Umzug des Mitarbeiters notwendig, so erhält der jeweilige Arbeitnehmer pauschal EUR 2.000,00 brutto zur Abgeltung der Umzugsaufwendungen. Dies gilt nur, wenn der Umzug innerhalb eines Jahres nach Abschluss des Sozialplans erfolgt.
4. Mitarbeiter, die in den Betrieb des Arbeitgebers in T. wechseln, und die bis zum 30.09.2012 erklären, dass die dort aufgenommene Tätigkeit für sie unzumutbar ist, wird nach Möglichkeit eine andere zumutbare Tätigkeit in dem Betrieb des Arbeitgebers in T. angeboten. Lehnt der Mitarbeiter dieses Angebot bis zum 15.10.2012 als unzumutbar schriftlich begründet ab, erhalten die betroffenen Mitarbeiter bis zum 31.10.2012 eine fristgemäße Kündigung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen. In diesem Fall erhält der Arbeitnehmer 50 % der Abfindung aus dem Sozialplan.
5. Mitarbeiter, die in den Betrieb des Arbeitgebers in T. wechseln und deren Arbeitsverhältnis innerhalb der ersten zwölf Monate bis zum 30.06.2013 betriebsbedingt gekündigt wird, haben Anspruch auf die volle Abfindung aus diesem Sozialplan. Eine evtl. Abfindung nach Absatz 1 oder 2 ist anzurechnen.

...“

Der Kläger wandte sich mit Schreiben vom 24.09.2012 an die Beklagte und erklärte, dass er durch die Fahrten nach T. 11 bis 12 Stunden außer Haus sei. Da er seine Mutter bei der Betreuung seines Vaters unterstützen müsse, sei ihm klar geworden, dass er dieser Belastung auf Dauer nicht gewachsen sei. Darum bitte er, dass nach § 3 Ziffer 4 des Sozialplans verfahren werde. Wegen des Inhalts des Schreibens im

Einzelnen wird auf die Anlage B 2 = Bl. 23 d. A. verwiesen. Die Beklagte lehnte das Begehren des Klägers ab.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien endet aufgrund Eigenkündigung des Klägers vom 09.01.2013 mit Ablauf des 28.02.2013.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, er erfülle die Voraussetzungen des § 3 Ziffer 4 des Sozialplans. Deshalb müsse ihm die Beklagte betriebsbedingt kündigen und eine Abfindung zahlen. Diese Ansprüche könne er mit der Feststellungsklage verfolgen. Die Beklagte habe erklärt, er, der Kläger, könne die Arbeit in T. zunächst ausprobieren; wenn er feststelle, dass die dortige Arbeit nicht in Betracht komme, würde ihm gekündigt werden und er erhalte eine Abfindung. Diese Zusage und Ausstiegsoption sei ausdrücklich in den Sozialplan aufgenommen worden.

Mit seiner am 21.11.2012 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger Feststellung begehrt, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm eine betriebsbedingte ordentliche fristgemäße Kündigung auszusprechen und im Weiteren eine Abfindung in Höhe von 50 % der nach § 2 des Sozialplans vom 29.06.2012 zu berechnenden Abfindung zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat gemeint, die Voraussetzungen für die Zahlung einer Abfindung – sei es nach § 2 oder § 3 des Sozialplans – lägen nicht vor.

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien im ersten Rechtszug wird auf den Tatbestand des arbeitsgerichtlichen Urteils verwiesen, § 69 Abs. 2 ArbGG.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Feststellungsklage sei bereits unzulässig, weil das erforderliche Feststellungsinteresse fehle. Unabhängig davon habe der Kläger keinen Anspruch auf Zahlung der hälftigen Sozialplanabfindung. Das Ablehnungsschreiben des Klägers vom 24.09.2012, mit dem er die Zumutbarkeit der Tätigkeit in T. wegen der langen Anfahrtszeit verbunden mit der Pflegebedürftigkeit

seiner Angehörigen abgelehnt habe, begründe keine Abfindungsverpflichtung nach dem Sozialplan.

Gegen das ihm am 28.03.2013 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat der Kläger am 25.04.2013 Berufung eingelegt und diese am 28.05.2013 begründet.

Er hält seine Feststellungsklage für zulässig. Der begehrte Ausspruch der betriebsbedingten Kündigung und der Abfindungsanspruch stünden in einem unmittelbaren und untrennbaren Zusammenhang. Ohne die Abfindung habe die Kündigung für ihn keinen Sinn. Deshalb sei es ihm unzumutbar, seine Klage auf Abgabe einer Willenserklärung (Kündigung) und im Weiteren auf Zahlung der bezifferten Abfindung zu richten. Wegen der unterschiedlichen Vollstreckungswege könnten beide Leistungsanträge nicht verbunden werden. Er, der Kläger, laufe Gefahr, dass er nur mit dem Anspruch auf Kündigung durchdringe, nicht jedoch mit dem auf Abfindung. Auf diese Weise würde er seinen Arbeitsplatz verlieren, ohne die Sozialplanabfindung zu erhalten. Deshalb könne die zusammenhängende Problematik sachgerecht nur durch die Feststellungsklage geklärt werden. Ein der Feststellung zugängliches Rechtsverhältnis liege hier in der Verpflichtung der Beklagten, dem Kläger betriebsbedingt zu kündigen und gleichzeitig eine Abfindung zu zahlen. Dieses Rechtsverhältnis bestehe auf der Grundlage des Sozialplans.

Nach Ansicht des Klägers hat das Arbeitsgericht die Klage zu Unrecht als unbegründet angesehen. Es habe Wortlaut und Systematik des Sozialplans verkannt. Gemäß dessen § 2 Abs. 1 bestehe ein Abfindungsanspruch, wenn das Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen endet, unabhängig ob durch arbeitgeberseitige Kündigung, Aufhebungsvertrag, Eigenkündigung oder Erklärung nach § 3 Ziffer 4 des Sozialplans. Deshalb erhalte auch der Arbeitnehmer, der in den Betrieb in T. gewechselt sei und bis zum 30.09.2012 erklärt habe, dass die dort aufgenommene Tätigkeit für ihn unzumutbar sei, eine Abfindung nach dem Sozialplan.

Ferner habe das Arbeitsgericht § 3 Ziffer 4 des Sozialplans falsch interpretiert. Nach dem Wortlaut der Bestimmung reiche es aus, wenn der Mitarbeiter erkläre, dass für ihn die Tätigkeit in T. unzumutbar sei. Der Wortlaut verlange nicht, dass objektive

Unzumutbarkeitskriterien vorliegen. Die subjektive Unzumutbarkeit für den Arbeitnehmer reiche aus. In diesem Fall könne die Beklagte lediglich eine andere zumutbare Tätigkeit anbieten. Dieses Angebot müsse der Arbeitnehmer jedoch nicht annehmen. Eine Pflicht zur Annahme des Angebots bestehe nicht. Nach Ablehnung des Angebots habe der Arbeitnehmer Anspruch auf eine fristgemäße betriebsbedingte Kündigung und gleichzeitig Anspruch auf die hälftige Sozialplanabfindung. Ob die Tätigkeit unzumutbar sei, beurteile sich nicht allein arbeitsplatzbezogen. Der Begriff „Tätigkeit“ umfasse die gesamte Arbeit in T.. Für die Zumutbarkeit komme es also auch an auf Belastungen wie die Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsplatz, die Wegezeiten und die hierdurch bedingten Abwesenheiten von der Wohnung. Die Beklagte habe dem Kläger auch keinen anderen Arbeitsplatz angeboten. Vielmehr habe sie unmissverständlich zum Ausdruck gebracht, dass sie seine Einwendungen für unbeachtlich hält. Auf diese Weise könne sie aber den Sozialplananspruch des Klägers nicht vereiteln.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 21.03.2013 – 3 Ca 1985 d/12 – dahingehend abzuändern, dass festgestellt wird, dass die Beklagte und Berufungsbeklagte verpflichtet ist, dem Kläger und Berufungskläger eine betriebsbedingte, ordentliche fristgemäße Kündigung auszusprechen und im weiteren eine Abfindung in Höhe von 50 Prozent der nach § 2 des Sozialplans vom 29.06.2012 zu berechnenden Abfindung zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie ist der Ansicht, das Arbeitsgericht habe die Klage zu Recht bereits als unzulässig angesehen. Der Kläger hätte vorrangig und richtigerweise seine Klage auf Abgabe einer Willenserklärung und auf Zahlung der Abfindung richten müssen. Die Erhebung der Leistungsklage sei gefahrlos möglich gewesen. Das Feststellungsinteresse fehle insbesondere auch deshalb, weil der Kläger selbst zum 28.02.2013 gekündigt habe.

Unabhängig davon stehe dem Kläger der geltend gemachte Anspruch nach dem Sozialplan nicht zu. Habe sich ein Mitarbeiter, wie hier der Kläger, dafür entschieden, in den Betrieb T. zu wechseln, sehe allein § 3 Ziffer 4 des Sozialplans für diesen Mitarbeiter unter hier nicht erfüllten Bedingungen eine „Rückkehroption“ vor. Der vom Kläger angegebene Grund – Pflege seiner Eltern verbunden mit den längeren Anfahrtszeiten nach T. – erfülle nicht die Voraussetzung der Unzumutbarkeit im Sinne dieser Vorschrift. Anderenfalls wäre das Angebot eines anderen Arbeitsplatzes sinnlos. Sinn und Zweck der Regelung sei gewesen, die Mitarbeiter prüfen zu lassen, ob sie in der Lage sind, die konkrete Tätigkeit auszuüben. Demnach seien für die Unzumutbarkeit und damit für die Ausübung des Rechts nach § 3 Ziffer 4 des Sozialplans allein arbeitsplatzbezogene Gründe maßgebend. Sie, die Beklagte, habe dem Kläger auch keinen Alternativarbeitsplatz anbieten müssen. Denn der Kläger habe an seinem Arbeitsplatz als solches nichts auszusetzen gehabt, sondern habe sich an den längeren Wegezeiten gestört.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien in der Berufung wird auf die gewechselten Schriftsätze verwiesen.

Entscheidungsgründe

I.

Die Berufung des Klägers ist zulässig. Sie ist dem Wert der Beschwer nach statthaft (§ 64 Abs. 2 lit. b ArbGG) und form- sowie fristgerecht eingelegt und begründet worden (§ 66 Abs. 1 ArbGG; §§ 519, 520 ZPO).

II.

Die Berufung ist jedoch unbegründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen.

1. Der Feststellungsantrag, an dem der Kläger auch im zweiten Rechtszug ausdrücklich festgehalten hat, ist bereits deshalb unzulässig, weil die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO nicht erfüllt sind.

a. Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann Klage auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt wird.

Rechtsverhältnis ist eine aus dem vorgetragenen Sachverhalt abgeleitete rechtliche Beziehung von Personen untereinander oder zu einem Rechtsgut (BAG, 10.05.1989 – 4 AZR 80/89 –). Erforderlich ist grundsätzlich, dass es sich um ein gegenwärtiges Rechtsverhältnis handelt. Wird ein Antrag auf Feststellung eines vergangenen Rechtsverhältnisses gerichtet, ist er nur zulässig, wenn sich aus der Entscheidung noch Rechtsfolgen für die Zukunft ergeben (BAG, 19.06.2001 – 1 AZR 463/00 – BAGE 98, 76; 05.11.2003 – 4 AZR 632/02 – BAGE 108, 224). Unzulässig wird eine Feststellungsklage, wenn während des Rechtsstreits ein zunächst gegenwärtiges Rechtsverhältnis sich durch Zeitablauf in ein vergangenes Rechtsverhältnis wandelt, falls sich aus der beantragten Feststellung keine Rechtswirkung für die Zukunft ergeben kann (BAG, 21.07.2009 – 9 AZR 279/08 –).

Auch das besondere Feststellungsinteresse ist eine in jedem Stadium des Rechtsstreits von Amts wegen zu prüfende Sachurteilsvoraussetzung. Das Feststellungsinteresse fehlt, wenn dem Antragsteller ein einfacherer Weg zur Verfügung steht, um sein Ziel zu erreichen, oder wenn die begehrte Feststellung zu einer abschließenden Klärung des Streits nicht geeignet ist (BAG, 27.01.2004 – 1 ABR 5/03 – BAGE 109, 227). Das rechtliche Interesse an der Erhebung einer Feststellungsklage ist in aller Regel zu verneinen, wenn eine Leistungsklage möglich ist. Allerdings kann auch in diesem Fall ein Feststellungsinteresse gegeben sein, wenn das angestrebte Urteil mit seiner lediglich grundsätzlich klärenden, der Vollstreckung nicht zugänglichen Wirkung geeignet ist, den Konflikt der Parteien endgültig zu lösen und weitere Prozesse zwischen ihnen zu verhindern (BAG, 21.04.2010 – 4 AZR 777/06 – AP ZPO 1977 § 256 Nr. 111; 19.11.2011 – 4 AZR 839/09 –).

Das ist bei einem auf Feststellung einer Zahlungsverpflichtung gerichteten Antrag der Fall, wenn insbesondere über weitere Faktoren, die die Zahlungshöhe bestimmen, kein Streit besteht und die konkrete Bezifferung dann lediglich eine einfache Rechenaufgabe ist, die von den Parteien in einem unstreitigen Verfahren ebenso selbst umgesetzt werden kann. Anderenfalls müssen auch die weiteren Berechnungskriterien zum Gegenstand des Feststellungsantrags gemacht werden, damit nicht lediglich eine Vorfrage geklärt wird, die die Rechtsgrundlagen für den Entgeltanspruch nicht abschließend klärt (BAG, 17.10.2007 – 4 AZR 1005/06 – BAGE 124, 240; 09.11.2001 – 4 AZR 757/00 –).

b. Nach Maßgabe dieser Grundsätze ist die Feststellungsklage unzulässig. Die Zulässigkeitsvoraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO liegen nicht vor.

aa) Es ist bereits fraglich, ob es sich bei dem Streit um die Pflicht zur Kündigung um ein selbständig feststellfähiges Rechtsverhältnis handelt oder nur um eine Vorfrage des Abfindungsanspruchs nach § 3 Ziffer 4 Sozialplan. Dem Kläger geht es nämlich nicht um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern um die Abfindung. Er hat ausgeführt, dass er die arbeitgeberseitige Kündigung nur akzeptieren wolle, wenn er die Sozialplanabfindung erhält. An der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Abfindung hat er kein Interesse. Prozessziel ist also die Abfindung. Voraussetzung des Abfindungsanspruchs ist wiederum die vorherige betriebsbedingte Kündigung. Ob die Beklagte betriebsbedingt kündigen muss, ist also eine Vorfrage des Abfindungsanspruchs. Die Frage wäre bei Geltendmachung eines Zahlungsanspruchs inzident zu klären.

bb) Selbst wenn die Frage, ob die Beklagte das Arbeitsverhältnis betriebsbedingt kündigen muss, als selbständig feststellfähiges Rechtsverhältnis angesehen wird, ist zweifelhaft, ob es sich (noch) um ein gegenwärtiges handelt. Denn aufgrund der Eigenkündigung des Klägers besteht seit dem 28.02.2013 zwischen den Parteien kein Arbeitsverhältnis mehr. Eine von der Beklagten auszusprechende betriebsbedingte Kündigung könnte das Arbeitsverhältnis nicht (mehr) beenden und einen Abfindungsanspruch auslösen. Dazu hätte die Kündigung bis zum 31.10.2012 ausgesprochen werden müssen, also schon vor Klageerhebung. Allenfalls eine vergangen-

heitsbezogene Feststellung, dass die Beklagte aufgrund der Erklärung des Klägers vom 24.09.2012 bis zum 31.10.2012 eine betriebsbedingte Kündigung hätte aussprechen müssen, könnte für den Kläger von Wert sein. Bei diesem Antragsverständnis ginge es dem Kläger aber um eine vergangenheitsbezogene Feststellung und nicht mehr um die Klärung eines gegenwärtigen Rechtsverhältnisses.

cc) Jedenfalls fehlt dem Kläger für seinen Antrag das notwendige besondere Feststellungsinteresse. Er stellt Kündigungsausspruch und Abfindungszahlung in einen untrennbaren Zusammenhang. Ihm geht es – wie oben ausgeführt – in erster Linie um die Zahlung der Abfindung nach § 3 Ziffer 4 Sozialplan. Dieses Ziel hätte er aber einfacher durch eine Zahlungsklage, ggf. verbunden mit einer Zwischenfeststellungsklage, erreichen können. Für die Zwischenfeststellungsklage gem. § 256 Abs. 2 ZPO bedarf es keines besonderen Feststellungsinteresses. Die bloße Voreingrifflichkeit reicht aus.

Aufgrund des Vorrangs der Leistungsklage hätte der Kläger sogleich Klage auf Zahlung der Abfindung erheben können und müssen. Die Berechnungsfaktoren nach § 2 Ziffer 1 und § 3 Ziffer 4 Sozialplan ließen die Abfindungsberechnung ohne weiteres zu. Dass eine bezifferte Zahlungsklage tatsächlich möglich gewesen wäre, räumt der Kläger ein. Er hätte seine vermeintlichen Ansprüche nach dem Sozialplan beziffern können, wie die Erörterungen zum Streitwert gezeigt haben.

Die vom Kläger begehrte Feststellung hätte dagegen keine konfliktberichtigende Wirkung. Der Streit der Parteien wäre nicht endgültig beseitigt. Die Feststellungsklage kann weitere gerichtliche Auseinandersetzungen, etwa über die Höhe und Fälligkeit der Abfindung, nicht verhindern. Weder zur Abfindungshöhe noch zur Fälligkeit des Abfindungsanspruchs haben die Parteien schriftsätzlich vorgetragen. Es kann nicht festgestellt werden, dass sämtliche Berechnungsfaktoren unstrittig sind. Unter diesen Umständen gilt hier der Vorrang der Leistungsklage für die nach Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung im Raum stehenden Abfindungsansprüche.

Das vom Kläger angesprochene Problem, dass er bei einer Klage auf Abgabe einer Kündigungserklärung einerseits und Zahlung einer Abfindung andererseits, bei Obiegen nur mit dem ersten Teil riskiert hätte, arbeitslos und ohne Abfindung dazuste-

hen, war vermeidbar. Er hätte nicht auf Abgabe der Kündigungserklärung klagen müssen, sondern hätte ohne besonderes Risiko sogleich auf Zahlung klagen können. Zugleich hätte er, wie erwähnt, gemäß § 256 Abs. 2 ZPO Feststellung beantragen können, dass die Beklagte ihm gegenüber bis zum 31.10.2012 hätte betriebsbedingt kündigen müssen. Diese Frage ist vorgreiflich und damit tauglicher Gegenstand einer Zwischenfeststellungsklage.

2. Die Klage ist im Übrigen unbegründet. Der Kläger hatte und hat keinen Anspruch darauf, dass ihm die Beklagte betriebsbedingt kündigt und eine Abfindung nach dem Sozialplan zahlt. Solche Ansprüche ergeben sich nicht aus § 3 Ziffer 4 des Sozialplans. Dessen Voraussetzungen liegen nicht vor.

a. Nach § 3 Ziffer 4 des Sozialplans wird Mitarbeitern, die in den Betrieb des Arbeitgebers in T. wechseln und die bis zum 30.09.2012 erklären, dass die dort aufgenommene Tätigkeit für sie unzumutbar ist, nach Möglichkeit eine andere zumutbare Tätigkeit in dem Betrieb des Arbeitgebers in T. angeboten. Falls ein Mitarbeiter dieses Angebot bis zum 15.10.2012 als unzumutbar schriftlich begründet ablehnt, erhält er bis zum 31.10.2012 eine fristgemäße Kündigung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen und 50 Prozent der Abfindung aus dem Sozialplan.

b. Im Fall des Klägers sind die tatbestandlichen Voraussetzungen dieser Bestimmung nicht erfüllt. Zwar ist der Kläger in den Betrieb der Beklagten in T. gewechselt nämlich zum 01.07.2012. Auch hat er sich mit Schreiben vom 24.09.2012 und damit vor dem 30.09.2012 an die Beklagte gewandt. In seinem Schreiben hat er jedoch nicht erklärt, die in T. aufgenommene Tätigkeit sei für ihn unzumutbar. Nur mit einer solchen Erklärung hätte er die in den Sätzen 2 und 3 des § 3 Ziffer 4 Sozialplan genannten Rechtsfolgen auslösen können. Das ergibt die Auslegung des Sozialplans.

aa. Sozialpläne sind als Betriebsvereinbarung besonderer Art wegen ihrer aus § 77 Abs. 4 Satz 1, § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG folgenden normativen Wirkung nicht wie privatrechtliche Rechtsgeschäfte nach §§ 133, 157 BGB, sondern wie Tarifverträge und Gesetze objektiv 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 (BAG, 20.04.2010 – 1 AZR 988/08 –; 15.03.2011 – 1 AZR 808/09 –).

bb. Bereits der Wortlaut der Sozialplanbestimmung spricht dafür, dass der Mitarbeiter geltend machen muss, dass die in T. aufgenommene Tätigkeit für ihn unzumutbar ist. Denn die Mitarbeiter, die in den Betrieb des Arbeitgebers in T. wechseln, müssen innerhalb der genannten Frist erklären, dass die dort – also in T. – aufgenommene Tätigkeit für sie unzumutbar ist. Damit haben die Parteien des Sozialplans allein auf die am neuen Arbeitsort aufgenommene Tätigkeit, also die dort verrichtete Arbeit, abgestellt. Ob diese unzumutbar ist, richtet sich nach den konkreten Bedingungen des neuen Arbeitsplatzes (Temperatur, Lautstärke, Geruch, körperliche, psychische Beanspruchung usw.). Andere Umstände (Entfernung des Betriebs von der Wohnung, schlechte Erreichbarkeit usw.) spielen nach dem Wortlaut des § 3 Ziffer 4 Sozialplan dagegen keine Rolle.

Dass diese Lesart zutrifft, verdeutlicht die Systematik der Vorschrift. Denn nach dem letzten Teil des ersten Satzes von § 3 Ziffer 4 Sozialplan wird vom Arbeitgeber auf die entsprechende Erklärung des Mitarbeiters „nach Möglichkeit eine andere zumutbare Tätigkeit in dem Betrieb des Arbeitgebers in T. angeboten“. Es geht also darum, ob anstelle der infolge des Wechsels nach T. dort aufgenommenen Tätigkeit eine andere zumutbare Tätigkeit – wiederum in T. – angeboten und vom Mitarbeiter ausgeführt werden kann. Sowohl die abgelehnte, als auch die alternative Tätigkeit ist demnach in T. zu verrichten.

Dagegen nimmt die Regelung nicht den Fall in den Blick, dass die Arbeit in T. generell, also unabhängig von der konkret verrichteten Tätigkeit, für den Arbeitnehmer unzumutbar ist. Es geht nicht um die Zumutbarkeit von T. als Arbeitsort. Hier unterscheidet sich § 3 Ziffer 4 von § 2 Abs. 1 Punkt 6 des Sozialplans. Einmal ist von der Tätigkeit im Betrieb (§ 3 Ziffer 4) und einmal vom Arbeitsplatz (§ 2 Abs. 1) die Rede.

Für dieses Auslegungsergebnis spricht auch, dass es sich bei § 3 Ziffer 4 um eine Ausnahme von dem im Eingangssatz von § 3 geregelten Grundsatz handelt, wonach Arbeitnehmer, die einen anderen Arbeitsplatz bei dem Arbeitgeber in dem Betrieb in T. annehmen, keine Abfindungszahlung nach dem Sozialplan erhalten. Bei den nachfolgend aufgeführten Leistungen handelt es sich um solche, die „an Stelle der Abfindungszahlung“ gewährt werden. So heißt es ausdrücklich in § 3 Satz 2 Sozialplan.

Diese Regelungen – § 3 Eingangssatz und Satz 2 – verdeutlichen den Sinn und Zweck der Sozialplanbestimmungen. Mitarbeiter, die infolge der Betriebsänderung keinen Arbeitsplatzverlust zu beklagen haben, sollen grundsätzlich keine Abfindung erhalten. Anstelle der Abfindungszahlung treten die in § 3 Ziffer 1 – 3 Sozialplan genannten Leistungen. Danach werden Vergütungsdifferenzen ausgeglichen, Fahrzeuge gestellt bzw. Fahrtkosten übernommen und/oder Pauschalen für Umzugsaufwendungen gezahlt. Auf diese Weise werden den von der Betriebsänderung betroffenen Mitarbeitern, die von M. nach T. wechseln, die ihnen durch diesen Wechsel entstehenden Nachteile ausgeglichen bzw. gemildert.

Der Sinn und Zweck von § 3 Ziffer 4 Sozialplan – die Nachteile des Arbeitsplatzverlustes zu mildern, wenn in T. keine zumutbare Tätigkeit verfügbar ist –erschließt sich auch durch einen Vergleich mit § 2 Abs. 1 Punkt 6 Sozialplan. Vor einem Wechsel nach T. hatten die Mitarbeiter, wie der Kläger, denen ein Arbeitsplatz in T. angeboten worden war, die Möglichkeit, diesen auszuschlagen (vgl. § 2 Abs. 1 Punkt 6 Sozialplan). Diese Bestimmung ist jedoch nach dem vollzogenen Wechsel nach dem Willen der Betriebsparteien nicht mehr maßgebend, denn für die Zeit nach dem Wechsel haben sie in § 3 Ziffer 4 eine eigenständige Regelung getroffen, die verdeutlicht, dass es einen Weg zur betriebsbedingten Kündigung und Abfindung nur noch dann geben soll, wenn sich die konkret in T. übernommene Tätigkeit als unzumutbar erweisen sollte. Das verdeutlichen die unterschiedlichen Zumutbarkeitskriterien in § 2 Abs. 1 Punkt 6 und § 3 Ziffer 4 Sozialplan. Triftiger Gründe für die Ablehnung des Arbeitsplatzes in T. bedurfte es nach § 2 Abs. 1 Punkt 6 nicht. § 3 Ziffer 4 knüpft dagegen an die aufgenommene Tätigkeit und ihre Zumutbarkeit an.

Schließlich spricht auch die Praktikabilität für das erzielte Auslegungsergebnis. Zu bedenken ist, dass die Beklagte nicht allen Arbeitnehmern aus M. Arbeitsplätze in T. anbieten konnte. Haben sich Arbeitnehmer – wie der Kläger – mit einem Wechsel einverstanden erklärt, konnten die nun von ihnen besetzten Arbeitsplätze anderen von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmern nicht (mehr) angeboten werden. Diesen Arbeitnehmern musste betriebsbedingt gekündigt werden, mit der Folge, dass sie Abfindungsansprüche erwarben. Könnten die übergegangenen Arbeitnehmer, die nach § 3 Eingangssatz Sozialplan an sich keine Abfindungsansprüche haben, ohne weiteres durch Berufung auf die Unzumutbarkeit der Tätigkeit in T. die Beendigung ihrer Arbeitsverhältnisse herbeiführen, stünden für diese Arbeitsplätze keine Arbeitnehmer mehr zur Verfügung. Die Beklagte müsste Neueinstellungen vornehmen und gleichzeitig Abfindungen an die Ausscheidenden zahlen. Das haben die Betriebsparteien offenbar nicht beabsichtigt.

III.

Der Kläger hat die Kosten seiner erfolglosen Berufung zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO.

Die Revision ist nicht zuzulassen. Die Voraussetzung des § 72 Abs. 2 ArbGG liegen nicht vor. Die Rechtssache hat insbesondere keine grundsätzliche Bedeutung, sondern ist einzelfallbezogen. In den fallübergreifenden Fragen zur Auslegung des Sozialplans steht die Entscheidung im Einklang mit den vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Rechtsgrundsätzen.

gez. ...

gez...

gez...