

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

7 Sa 594/12

4 Ca 176/12

(Arbeitsgericht Bamberg - Kammer Coburg -)

Datum: 09.07.2013

Rechtsvorschriften: §§ 1, 7 Teil D, 11 ABD

Leitsatz:

Der Anspruch auf eine Abfindung nach § 7 Teil D, 11 ABD setzt voraus, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf einer Rationalisierungsmaßnahme im Sinne des § 1 Teil D, 11 ABD beruht. Die in § 1 Absatz 1 unter a) bis e) genannten Beispiele stellen keine Regelbeispiele dar, sondern sind lediglich als denkbare Möglichkeiten genannt. Es ist stets zu prüfen, ob die dort genannten Beispiele die Voraussetzungen des § 1 Absatz 1 Satz 1 Teil D, 11 ABD erfüllen.

Urteil:

1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Schlussurteil des Arbeitsgerichts Bamberg vom 25.09.2012 in Ziffer 1 abgeändert. Die Klage wird in Höhe von EUR 1.283,30 (in Worten: Euro eintausendzweihundertdreiundachtzig 30/100) abgewiesen.
2. Die Kosten des Verfahrens vor dem Arbeitsgericht werden gegeneinander aufgehoben. Die Klägerin trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.
3. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Höhe einer Abfindung.

Die Beklagte war Trägerin des in A...-E... betriebenen K... Kindergartens N.... Die Kläge-

rin war seit 15.04.1977 bei der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin beschäftigt. In § 2 des zwischen den Parteien abgeschlossenen Arbeitsvertrags vom 04.03.1996 haben die Parteien Folgendes geregelt:

In Vollzug des Beschlusses der Freisinger Bischofskonferenz vom 22. März 1995 aufgrund der Empfehlung der Bayer. Regional-KODA vom 25./26.01.1995 . . . bemißt sich das Arbeitsverhältnis nach den Vorschriften des „Arbeitsvertragsrechts der bayer. (Erz-) Diözesen“ (ABD/Kiga) in der jeweils gültigen Fassung.

Die ABD enthalten in Teil D, 11 Regelungen zu Rationalisierungen. Dort heißt es auszugsweise:

§ 1 Begriffsbestimmung

(1) Rationalisierungsmaßnahmen im Sinne dieser Regelung sind vom Arbeitgeber veranlasste erhebliche Änderungen der Arbeitstechnik oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise, wenn diese Maßnahmen für Mitarbeiter zu einem Wechsel der Beschäftigung oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen. Unter den Voraussetzungen des Unterabsatzes 1 kommen als Maßnahmen z.B. in Betracht:

a) Stilllegung oder Auflösung einer Einrichtung bzw. eines Einrichtungsteils,

. . .

Anmerkungen zu Absatz 1:

1. . . .
2. Keine Maßnahmen im Sinne des Absatz 1 sind Maßnahmen, die unmittelbar z.B. durch
 - voraussichtlich nicht nur kurzfristigen Nachfragerückgang,
 - eine von Dritten (insbesondere durch gesetzgeberische Maßnahmen) verursachte Aufgabeneinschränkung,
 - Wegfall zweckgebundener Mittel veranlasst sind.
3. . . .

(2) Maßnahmen, deren Ziel der Abbau von Arbeitsbelastungen ist (durch die z.B. die Lage der Arbeitszeit geändert oder die Dienstplangestaltung oder äußere Umstände der Arbeitsleistung verbessert werden), sind keine Maßnahmen im Sinne des Absatz 1. Maßnahmen mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise sind unter den Voraussetzungen des Absatz 1 Unterabsatz 1 jedoch auch dann Rationalisierungsmaßnahmen, wenn durch sie zugleich Arbeitsbelastungen abgebaut werden.

(3) . . .

§ 7 Abfindung

(1) Der Mitarbeiter, der auf Veranlassung des Arbeitgebers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, erhält nach Maßgabe folgender Tabelle eine Abfindung: . . .
Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3 ABD Teil A, 1.) 25 Jahre . . . nach vollendetem 55. Lebensjahr 18 Monatsbezüge . . .

Mit Schreiben vom 02.12.2011 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin außerordentlich mit sozialer Auslaufzeit zum 31.08.2012. In dem Kündigungsschreiben nahm die Beklagte Bezug auf einen Beschluss der Kirchenverwaltung vom 21.11.2011, wonach der Kindergarten N... zum 31.08.2012 aufgegeben werden sollte. Die Klägerin hat die Kündigung akzeptiert.

Mit Schreiben vom 14.12.2011 forderte die Klägerin, vertreten durch ihren Prozessvertreter, die Beklagte auf, auf der Basis von einem Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr eine Abfindung in Höhe von 87.026,73 € zu zahlen. Unter dem 04.01.2012 teilte die Beklagte der Klägerin mit, es bestehe in entsprechender Anwendung des § 1a KSchG ein Anspruch auf eine Abfindung in Höhe von 17,5 Monatsgehältern. Einen weitergehenden Anspruch lehnte die Beklagte ab.

Die Klägerin erhob am 28.02.2012 die vorliegende Klage zum Arbeitsgericht Bamberg, mit der sie eine Abfindung in Höhe von 86.793,70 € beanspruchte.

In der Sitzung vor dem Arbeitsgericht Bamberg am 25.09.2012 erkannte die Beklagte einen Betrag von 44.915,68 € brutto sowie Zinsen hieraus an. Das Arbeitsgericht Bamberg sprach der Klägerin mit Urteil vom 25.09.2012 eine Abfindung in Höhe von 46.198,98 € brutto zu und wies im Übrigen die Klage ab.

Das Urteil wurde der Beklagten am 28.09.2012 zugestellt.

Die Beklagte legte gegen das Urteil am 23.10.2012 Berufung ein und begründete sie am 28.11.2012.

Die Beklagte macht geltend, eine Rationalisierungsmaßnahme liege nicht vor. Sie habe lediglich die einzige bestehende Einrichtung geschlossen und die entsprechende Tätigkeit endgültig aufgegeben. Nur im Falle des Fortbestehens des Kindergartens sei denklogisch eine rationellere Arbeitsweise möglich.

Die Beklagte trägt vor, der Kindergarten habe aus wirtschaftlichen Gründen geschlossen werden müssen. Die Belegungszahlen seien zurückgegangen, so dass der Kindergarten nicht mehr ausgelastet gewesen sei. Unter Berücksichtigung des Belegungsplans für das Kindergartenjahr 2011/2012 hätten die Kosten allein für das pädagogische Personal mit ca. 250.000,00 € deutlich höher gelegen als die Einnahmen aus der staatlichen und

kommunalen Förderung, den Elternbeiträgen und dem Zuschuss des EOB. Die Beklagte führt aus, neben dem Kindergarten N... habe es in W... noch die e... Einrichtung „P...“ gegeben mit zwei Kindergartengruppen, drei Regelgruppen und einer Schulkindergruppe. Unter Berücksichtigung der Geburtenzahlen in der Gemeinde A... – 2007: 35 Geburten, 2008 und 2009: je 31 Geburten – habe der Bedarf an Kinderbetreuung mit dem Platzangebot im e... Kindergarten gedeckt werden können.

Die Beklagte beantragt:

- I. Das Endurteil des Arbeitsgerichts Bamberg, Kammer Coburg, vom 25.09.2012 – Az. 4 Ca 176/12 – wird abgeändert.
- II. Die Klage wird, soweit eine Verurteilung über den anerkannten Betrag in Höhe von EUR 44.915,68 brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab dem 01.09.2012 erfolgt ist, abgewiesen.
- III. Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Die Klägerin beantragt:

Die Berufung wird zurückgewiesen.

Die Klägerin macht geltend, die Schließung einer Einrichtung sei die stärkste Form der Änderung der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise. Die Stilllegung falle unter das Regelbeispiel des § 1 I a) ABD. Die Klägerin beruft sich darüber hinaus auf den Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Beklagte lege nicht dar, warum Mitarbeiter weniger schützenswert seien und sozial beeinträchtigt werden sollten, wenn deren Einrichtung insgesamt aufgelöst und sie deswegen von einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses betroffen seien, als andere Mitarbeiter, bei denen die Einrichtung nur teilweise stillgelegt werde.

Eine Beweisaufnahme hat nicht stattgefunden.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft, § 64 Absatz 1 und Absatz 2 b) ArbGG, sowie form- und fristgerecht eingelegt worden, § 66 Absatz 1 Satz 1 und 2 ArbGG.

Der Antrag der Beklagten ist dahin auszulegen, dass sie eine Änderung des Ersturteils begehrt, soweit sie über den anerkannten Betrag hinaus zur Zahlung verurteilt worden ist. Insoweit ist die Berufung begründet.

Die Klägerin hat über den von der Beklagten anerkannten Betrag hinaus keinen Anspruch auf eine Abfindung, § 611 BGB, §§ 1, 7 Teil D, 11 ABD. Insbesondere besteht der Anspruch nicht aufgrund der Rationalisierungsregelungen in den ABD.

Die Zahlung einer Abfindung nach § 7 Teil D, 11 ABD setzt voraus, dass die Kündigung der Klägerin die Folge einer Rationalisierungsmaßnahme im Sinne des § 1 Teil D, 11 ABD darstellt.

Dies setzt wiederum voraus, dass die unstreitig erfolgte Schließung des Kindergartens N... als Rationalisierungsmaßnahme im Sinne des § 1 Teil D, 11 ABD anzusehen ist. Dies ist nicht der Fall. In § 1 ist zwar in Absatz 1 Satz 2 unter a) als mögliche Maßnahme die Stilllegung oder Auflösung einer Einrichtung bzw. eines Einrichtungsteils genannt. Allerdings ist dies zum einen nicht als Regelbeispiel formuliert. Vielmehr kommt eine Stilllegung als Rationalisierungsmaßnahme lediglich in Betracht. Zum anderen kann die Regelung nicht isoliert gesehen werden.

Dies ergibt sich zum einen daraus, dass in den Anmerkungen zu Absatz 1 weitere Begriffsbestimmungen enthalten sind. Insbesondere enthält die Anmerkung 2 einen Negativkatalog, nach dem bestimmte Maßnahmen nicht als Rationalisierungsmaßnahmen anzusehen sind.

Darüber hinaus ist in § 1 Absatz 1 Satz 2 Teil D, 11 ABD auf Satz 1 Bezug genommen, indem es heißt „unter den Voraussetzungen des Unterabsatz 1“. Daraus ergibt sich, dass die Stilllegung nur dann eine Rationalisierungsmaßnahme im Sinne des Satzes 1 darstellt, wenn sie zugleich die Merkmale des § 1 Absatz 1 Satz 1 Teil D, 11 ABD erfüllt.

Vorliegend bestehen bereits Anhaltspunkte dafür, dass die Stilllegung des Kindergartens eine Maßnahme im Sinne der Anmerkung 2 zu Absatz 1 ist, die Stilllegung des Kindergartens also eine Maßnahme ist, die unmittelbar durch einen voraussichtlich nicht nur kurzfristigen Nachfragerückgang veranlasst ist.

Ausgehend vom Vorbringen der Beklagten, das die Klägerin nicht bestreitet, sind die Be-

legungszahlen für den Kindergarten zurückgegangen und ist eine bessere Auslastung des Kindergartens nicht zu erwarten gewesen.

Unabhängig davon erfüllt die Stilllegung des Kindergartens nicht die Voraussetzungen des § 1 Absatz 1 Satz 1 Teil D, 11 ABD.

Nach der dort enthaltenen Definition müssen entweder erhebliche Änderungen der Arbeitstechnik vorliegen oder wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise.

Änderungen der Arbeitstechnik hat die Beklagte nicht vorgenommen.

Es liegt auch keine Änderung der Arbeitsorganisation mit dem Ziel einer rationelleren Arbeitsweise vor.

Unter „Arbeitsorganisation“ ist das betriebliche Ordnungsgefüge für die im Betrieb arbeitenden Menschen zu verstehen. Sie bezieht sich auf die Art, den Umfang und die Bedingungen, in denen Menschen in mittelbarer und unmittelbarer Zusammenarbeit mit anderen mit Arbeitsgegenständen, Informations- und Betriebsmitteln an Arbeitsobjekten zielgerichtete Tätigkeiten vornehmen. Sie zeigt sich im vorgegebenen Aufbau des einzelnen Betriebes und der Gliederung der Abteilungen, der Verteilung der Zuständigkeiten, der Zentralisierung oder Dezentralisierung (vgl. Bundesarbeitsgericht - Urteil vom 29.08.2007 - 4 AZR 552/06 = AP Nr. 14 zu § 1 TVG Tarifverträge: Banken; DB 2008/1691).

Eine Änderung der Arbeitsorganisation setzt denknotwendig voraus, dass vor der Maßnahme eine derartige Organisation bestand und nach der Maßnahme noch weiterhin, wenn auch in veränderter Form, besteht.

Dies lässt sich vorliegend nicht feststellen.

Der Kindergarten N... stellte zwar nach der obigen Definition eine Arbeitsorganisation dar. Diese ist indes mit der Schließung aufgelöst worden, besteht insbesondere in keiner Form fort. Dies ist unstrittig.

Dass der Kindergarten mit anderen Bereichen der Beklagten eine Arbeitsorganisation bildete, ist nicht erkennbar, insbesondere hat die Klägerin keine Tatsachen vorgetragen, aus denen sich ergibt, dass insoweit eine Zusammenarbeit bestand.

Da mithin eine Rationalisierungsmaßnahme nicht festgestellt werden kann, liegen die Voraussetzungen für eine Abfindung nach § 7 Teil D, 11 ABD nicht vor.

Ein Anspruch der Klägerin ergibt sich auch nicht unter Gleichbehandlungsgesichtspunkten.

Eine Ungleichbehandlung seitens der Beklagten liegt nicht vor. Insbesondere trägt die Klägerin selbst nicht vor, dass die Beklagte anderen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen eine Abfindung nach § 7 Teil D, 11 ABD gezahlt hat.

Die Rationalisierungsbestimmungen selbst enthalten zwar insoweit eine ungleiche Behandlung von Mitarbeitern, als ein Abfindungsanspruch nur besteht, wenn die vom Arbeitgeber getroffene Maßnahme sich als Rationalisierung darstellt. Dagegen führen andere betrieblich bedingte Maßnahmen, die Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis haben, insbesondere sein Ende bedingen, nicht zu einer Abfindung. Diese Ungleichbehandlung ist indes zum einen nicht von der Beklagten veranlasst. Vielmehr wurden die ABD von der Kommission zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts (KODA) verfasst. Zum anderen war die KODA berechtigt, den Kreis der Fälle, in denen der Verlust des Arbeitsplatzes zu einer Abfindung führt, auf Rationalisierungsmaßnahmen zu beschränken.

Darüber hinaus besteht die von der Klägerin geltend gemachte Ungleichbehandlung nicht. Die ABD unterscheiden nicht danach, ob eine Einrichtung insgesamt oder nur teilweise aufgelöst wird, sondern danach, ob eine Stilllegung, sei sie ganz oder teilweise, eine Rationalisierungsmaßnahme darstellt.

Da der Klägerin der geltend gemachte Anspruch unter keinem Gesichtspunkt zusteht, war das Urteil des Erstgerichts zu ändern und die Klage, soweit sie Gegenstand der Berufung ist, abzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Absatz 1 Satz 1 ZPO.

Die Revision war gemäß § 72 Absatz 2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Klägerin Revision einlegen.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de/>.

Weißenfels
Vorsitzende Richterin
am Landesarbeitsgericht

Zeiler
ehrenamtlicher Richter

Gebhardt
ehrenamtlicher Richter