

6 Sa 666/15
40 Ca 6952/14
(ArbG München)

Verkündet am: 27.10.2015

Kreßler
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

Firma C.

C-Straße, C-Stadt

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.
D-Straße, B-Stadt

- 2 -

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 27. Oktober 2015 durch den Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Künzl und die ehrenamtlichen Richter Groeger und Jonietz

für Recht erkannt:

- I. Die Berufung der Klägerin gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 23. Juni 2015 – 40 Ca 6952/14 wird kostenpflichtig zurückgewiesen.**
- II. Die Revision wird zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten auch in der Berufungsinstanz über die Zahlung eines Differenzbetrages zu einer Sozialplanabfindung.

Die Klägerin war bei der Beklagten, einer 100%-igen Tochtergesellschaft der ..., bzw. deren Rechtsvorgängerin seit 1991 als Sachbearbeiterin, zuletzt im Bereich Assetmanagement beschäftigt. Die Beklagte ist im Bereich des Erwerbs, der Verwaltung, Vermietung, Verpachtung, Veräußerung und sonstigen Verwertung von Immobilien sowie dem Erwerb, der der Verwaltung und Veräußerung von Immobilien erhaltenden Gesellschaften tätig.

Bei der Beklagten besteht eine ungekündigte Betriebsvereinbarung zur Strategieumsetzung vom 21. Apr. 2004 (nachfolgend: BV Strategieumsetzung; Anlage K 1, Bl. 4 ff. d. A.), die u.a. nachfolgende Regelungen beinhaltet:

„A. Präambel

Um den Erfolg der Gesellschaften und damit der Arbeitsplätze für die Mitarbeiter in Zukunft zu sichern, werden die Gesellschaften ihre strategische

Ausrichtung den veränderten Rahmenbedingungen entsprechend modifizieren und gleichzeitig Strukturen und Abläufe optimieren.

...

B. Fachlicher Geltungsbereich und Verfahren

1. Organisatorische und strukturelle Maßnahmen

Die nachfolgenden Regelungen gelten für alle organisatorischen und/oder strukturellen Vorhaben zur Verbesserung des Ertrags der Gesellschaften und die daraus resultierenden personellen Maßnahmen.

...

C. Personalwirtschaftliche Instrumente und Regelungen

1. Persönlicher Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Mitarbeiter der Unternehmen, soweit sie nicht leitende Angestellte i.S.v. § 5 Abs. 3 BetrVG sind.

2. Arbeitsplatzsicherung/Versetzung

2.1. Grundsatz der Arbeitsplatzsicherung

2.1.1. Vorrangiges Ziel ist, Mitarbeiter, deren Arbeitsplatz aufgrund organisatorischer und/oder struktureller Maßnahmen entfällt oder in der inhaltlichen Wertigkeit sinkt, auf einem Arbeitsplatz einzusetzen, der ihren Fähigkeiten und Erfahrungen entspricht. ...

...

2.2. Gleichwertiger Arbeitsplatz in der bisherigen Einheit

Sofern aufgrund struktureller und/oder organisatorischer Veränderungen ein Arbeitsplatz in seiner Wertigkeit sinkt oder wegfällt, ist dem Mitarbeiter ein gleichwertiger Arbeitsplatz in der bisherigen Einheit bzw. am bisherigen Arbeitsort anzubieten. Gleichwertig ist ein Arbeitsplatz, wenn die (gehaltliche) Wertigkeit des neuen Arbeitsplatzes der des bisherigen entspricht oder wenn die für diesen Arbeitsplatz erforderliche Qualifikation durch Qualifizierungsmaßnahmen innerhalb einer angemessenen Frist erworben werden kann und der Arbeitsplatz am bisherigen Arbeitsort liegt.

2.3. Gleichwertiger Arbeitsplatz in möglichst nahegelegener Einheit

Sofern ein solcher freier Arbeitsplatz am bisherigen Arbeitsort nicht besteht, ist dem Mitarbeiter ein gleichwertiger Arbeitsplatz in einer möglichst nahegelegenen Einheit der Gesellschaften anzubieten (gleichwertig zumutbarer Arbeitsplatz). ...

Als zumutbar gilt ein Arbeitsplatz in jedem Fall, wenn die Fahrtdauer von der Wohnung zur Arbeitsstätte und zurück zusammen bis zu 150 Minuten beträgt. Hierbei ist von der Nutzung des schnellsten öffentlichen Verkehrsmittels auszugehen. Bei täglich reduzierter Arbeitszeit ist die individuelle Situation angemessen zu berücksichtigen.

2.4. Geringer bewerteter Arbeitsplatz

Besteht kein gleichwertiger oder gleichwertig zumutbarer Arbeitsplatz, wird dem Mitarbeiter ein Einsatz auf einem geringer bewerteten Arbeitsplatz in derselben oder einer möglichst nahegelegenen Einheit angeboten.

In diesem Fall behält der Mitarbeiter sein bisheriges Gehalt (Grundgehalt, ggf. Leistungsbonusbasiswert, ggf. Sonderzahlung) bis ein gleichwertiger bzw. gleichwertig zumutbarer Arbeitsplatz angeboten werden kann, maximal für die Dauer von zwei Jahren;

2.5. Vorrang bei Neubesetzungen

Mitarbeiter, die aufgrund struktureller und/oder organisatorischer Maßnahmen an eine andere Einheit versetzt worden sind, werden, wenn in ihrer ehemaligen Einheit oder in einer anderen Einheit am ehemaligen Arbeitsort ein Arbeitsplatz neu zu besetzen ist und einer Zurückversetzung gewünscht wird, bei gleicher Qualifikation und Eignung bevorzugt berücksichtigt.

2.6. Erneute Versetzung

Erweist sich innerhalb von 6 Monaten nach der Versetzung, dass der Mitarbeiter den Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes nicht entspricht bzw. die gefundene Lösung nicht dem Interesse der Gesellschaften oder dem des Mitarbeiters entspricht, prüfen die Gesellschaften einmal erneut die Möglichkeit einer anderweitigen Beschäftigung.

...

2.8. Vermittlung eines Arbeitsplatzes im Konzernunternehmen

Die ... bietet in ihren zahlreichen konzernangehörigen Unternehmen eine Vielzahl von interessanten Arbeitsplätzen. Der Wechsel der Mitarbeiter von einem Konzernunternehmen in ein anderes wird intensiv gefördert, nicht nur um attraktive Entwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeiter aufzuzeigen, sondern auch, um Arbeitsplätze im Konzern zu sichern. Bei Wegfall eines Arbeitsplatzes in den Gesellschaften aufgrund struktureller und/oder organisatorischer Maßnahmen werden sich diese daher bemühen, einen gleichwertigen oder gleichwertig zumutbaren Arbeitsplatz in einem anderen Konzernunternehmen zu vermitteln. Beim Wechsel in ein anderes Konzernunternehmen gelten die Regeln des jeweiligen Konzernunternehmens. Die Gesellschaften werden dem Mitarbeiter in geeigneter Weise die Unterschiede bzw. eventuellen Vor- und/oder Nachteile in der Vergütungsregelung, den Zusatzleistungen und/oder der betrieblichen Al-

tersversorgung transparent machen und die Regelung eines eventuellen Ausgleichs anstreben.

2.9. Vermittlung eines Arbeitsplatzes in einem Drittunternehmen

Fällt der Arbeitsplatz eines Mitarbeiters aufgrund struktureller und/oder organisatorischer Maßnahmen weg und kommt eine Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz nicht in Frage, weil ein solcher weder in den Gesellschaften noch in einem Konzernunternehmen zur Verfügung steht, sind die Gesellschaften bemüht, dem Mitarbeiter über die ... oder die ... Profil einen neuen Arbeitsplatz in einem Drittunternehmen zu vermitteln. Drittunternehmen in diesem Zusammenhang sind nicht Zeitarbeitsfirmen. Der Mitarbeiter kann von vornherein auf die Vermittlung verzichten.

...

7. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

7.1. Auflösung mit Abfindung

Mitarbeiter, die von den strukturellen und/oder organisatorischen Veränderungen unmittelbar betroffen sind und statt einer Versetzung, die einen Wohnortwechsel notwendig machen würde, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wählen, um eine ansonsten notwendige betriebsbedingte Kündigung zu vermeiden, erhalten von den Gesellschaften eine an der Betriebszugehörigkeit, dem Alter und dem jeweiligen Monatsgehalt orientierte Abfindung. Dies gilt auch für Mitarbeiter, denen nach Ausschöpfung aller unter Ziff. 2 aufgeführten Maßnahmen kein Arbeitsplatz angeboten werden kann bzw. aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis betriebsbedingt beendet wird. Die Notwendigkeit des Wohnortwechsels beurteilt sich nach Ziffer 2.3. Darüber hinaus kann sich die Unzumutbarkeit des Wohnortwechsels aufgrund sozialer Härtefälle ergeben. Die Führungskraft, der Betriebsrat und die zuständige Personaleinheit werden in diesen Sonderfällen eine einvernehmliche Lösung herbeiführen.

Wird in der Folge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Arbeitsgericht angerufen, wird eine eventuell vom Gericht festgesetzte Abfindung mit der Abfindung nach dieser Vereinbarung verrechnet. Die Abfindung nach dieser Vereinbarung ist erst mit rechtskräftigem Abschluss des Arbeitsgerichtsverfahrens fällig, ansonsten mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die Höhe der Abfindung errechnet sich nach folgender Formel:

Betriebszugehörigkeit X Faktor X Gehalt

Der Faktor beträgt bei Ausscheiden

- bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 0,6

- 6 -

- bis zum vollendeten 40. Lebensjahr 0,8
- bis zum vollendeten 45. Lebensjahr 1,0
- bis zum vollendeten 50. Lebensjahr 1,2
- ab dem vollendeten 50. Lebensjahr 1,6

des letzten monatlichen Grundgehalts ohne tarifliche und übertarifliche Zulagen, Bonuszahlungen oder erfolgsabhängige Honorare.

...

Für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit und für das Alter ist der Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgebend. Für die Betriebszugehörigkeit werden die tatsächlichen Beschäftigungszeiten monatsgenau in Ansatz gebracht. Bei Mitarbeitern, die den gesetzlichen Erziehungsurlaub in Anspruch genommen haben, werden diese Zeiten, maximal insgesamt 3 Jahre, auf die Dauer der anrechenbaren Betriebszugehörigkeit angerechnet. Dies gilt nur für die Berechnung der Abfindung nach dieser Vereinbarung, nicht für sonstige Leistungen, insbesondere nicht für die betriebliche Altersversorgung. Dienstjahre innerhalb der HypoVereinsbank-Group werden für die Berechnung der Abfindung angerechnet.

In spezifisch gelagerten Fällen erhöht sich die Abfindungssumme um 5.113.- € brutto. Ein spezifisch gelagerter Fall im Sinne dieser Regelung ist z.B. gegeben bei:

- alleinerziehenden Müttern und Vätern bis einschließlich Tarifgruppe 6 des Eingruppierungstarifvertrages für das private Bankgewerbe oder einem dieser Eingruppierung entsprechend hohen Einkommen gegen Nachweis der Unterhaltsberechtigung.
- Schwerbehinderung, sofern diese mit erhöhten persönlichen Ausgaben verbunden ist.

Die Mindestabfindung beträgt drei Monatsgehälter, mindestens 7.670,-- € brutto. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte. Die Abfindung beträgt maximal 230.082,-- € brutto.

...“

Im Rahmen der Bündelung von Immobilieneinheiten und immobilienahen Einheiten in einer Gesellschaft („...“) schlossen die ..., die Beklagte und der Gesamtbetriebsrat der ... am 3. Feb. 2010 eine Betriebsvereinbarung (nachfolgend: ...; Anlage K 2, Bl. 19 ff. d. A.), wonach die ... ihre genau bezeichneten Immobilieneinheiten mit Wirkung zum 1. Apr. 2010 auf die Beklagte zu übertragen beabsichtigte. Nr. IV. dieser Betriebsvereinbarung lautet auszugsweise:

„...“

2. Für die von einer Standortschließung oder einer anderen strukturellen und/oder organisatorischen Maßnahme bei der C. betroffenen wechselnden Mitarbeiter finden die Regelungen der Betriebsvereinbarung zur Strategieumsetzung in der ... AG vom 21.04.2004 Anwendung. Die Zusage ist befristet bis zum 31.12.2012 und gilt für alle personalwirtschaftlichen Instrumente/Regelungen (z.B. für Versetzungen und Beendigungen von Arbeitsverhältnissen) gemäß Ziff. C. der genannten Betriebsvereinbarung zur Strategieumsetzung, die bis zu diesem Zeitpunkt ausgesprochen bzw. mit wechselnden Mitarbeitern vereinbart worden sind.
3. Die C. wird den wechselnden Mitarbeitern gegenüber keine betriebsbedingten Beendigungskündigungen aussprechen, die das Arbeitsverhältnis vor dem Ablauf des 31.12.2012 beenden. ...

...“

Im Zusammenhang mit dem Ziel der ... der Schaffung eines einheitlichen globalen Geschäftsmodells schlossen die ..., die Beklagte und die ...S GmbH (...) mit dem Gesamtbetriebsrat der ... und dem Betriebsrat der Beklagten am 6. Juli 2011 eine Gesamtbetriebsvereinbarung bzw. Betriebsvereinbarung, um die Division ... (...) der Bank AG und der Beklagten im Rahmen des Projekts ... strategisch neu auszurichten und in der ... zusammenzufassen (vgl. Präambel des Interessenausgleichs vom 6. Juli 2011, Anlage B 1, Bl. 132 ff. d. A.). Dessen Nr. VII lautet:

„...“

3. Betriebsvereinbarung zur Strategieumsetzung

Die Betriebsvereinbarung zur Strategieumsetzung in der Bank in der jeweils gültigen Fassung gilt für Mitarbeiter, die im Rahmen der Teilbetriebsübergänge nach dieser Betriebsvereinbarung zum Projekt ... aus der Bank in die ... überführt wurden, hinsichtlich aller organisatorischen und strukturellen Maßnahmen in der ... bis zum 30.09.2014.

Die Betriebsvereinbarung zur Strategieumsetzung der Immo in der Fassung vom 21.04.2004 gilt jedenfalls für Mitarbeiter, die im Rahmen der Teilbetriebsübergänge nach dieser Betriebsvereinbarung zum Projekt ... aus der Immo in die ... überführt wurden, hinsichtlich aller organisatorischen und strukturellen Maßnahmen in der ... bis zum 30.09.2014

...“

Danach wurden sämtliche Facheinheiten der Beklagten, insbesondere auch das A., in dem die Klägerin tätig war, im Rahmen des Projekts mit Wirkung zum 1. Aug. 2011 auf die ... übertragen. Bei der Beklagten waren zu diesem Zeitpunkt 151 ihrer 240 Mitarbeiter am Standort B-Stadt tätig. Vom Betriebsübergang waren sämtliche Mitarbeiter der Facheinheiten der Beklagten betroffen. Die Beklagte übt seither keine operative Tätigkeit mehr aus.

5 Arbeitnehmer, darunter die Klägerin mit Schreiben vom 4. Juli 2011, haben dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf die ... widersprochen. Die Klägerin war daraufhin seit 1. Aug. 2011 von ihrer Tätigkeit unter Fortzahlung der Vergütung freigestellt. Nach Einlassung der Beklagten hatte diese der Klägerin mehrere Angebote zur Weiterbeschäftigung unterbreitet, deren Erhalt die Klägerin in Abrede stellt; demgegenüber führt die Beklagte aus, sie habe die Angebote abgelehnt.

Mit Schreiben vom 27. Juni 2012 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zur Klägerin mangels Weiterbeschäftigungsmöglichkeit zum 31. Dez. 2012.

Gegen diese Kündigung hat sich die Klägerin mit einer Klage beim Arbeitsgericht München gewandt. Sie machte die Unwirksamkeit der Kündigung geltend, wollte aber auch festgestellt wissen, dass sie einen Abfindungsanspruch gem. C 7.1. BV Strategieumsetzung habe; hilfsweise hat sie die Zahlung von € 230.082,- begehrt. Nach zunächst obsiegendem Urteil beim Arbeitsgericht München (22 Ca 8162/12) haben die Parteien vor dem Landesarbeitsgericht München (4 Sa 749/13) am 8. Jan. 2014 einen Vergleich geschlossen, der auszugsweise lautet:

„...“

1. Die Parteien sind sich einig, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund ordentlicher betriebsbedingter Arbeitgeberkündigung vom 27.06.2012 zum 31.12.2012 geendet hat.

...

3. Die Beklagte zahlt an die Klägerin für den Verlust des Arbeitsplatzes eine Abfindung gem. den §§ 9, 10 KSchG in Höhe von brutto EUR 120.000,00 ().

...

7. Mit Erfüllung dieses Vergleiches sind sämtliche beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung, gleich aus welchem Rechtsgrund, abgegolten. Forderungen aus deliktischen Handlungen, Forderungen und Verbindlichkeiten aus der Geschäftsbeziehung zwischen der Beklagten und der Klägerin und etwaig unverfallbare Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung bleiben davon unberührt.
8. Damit ist der Rechtsstreit erledigt.“

Mit Schreiben vom 25. Feb. 2014 machte die Klägerin gegenüber der Beklagten eine „restliche“ Sozialplanabfindung nach der BV Strategieumsetzung in Höhe von € 65.190,33 geltend. Die Beklagte lehnte die Begleichung dieser Forderung unter Hinweis auf den vor dem Landesarbeitsgericht geschlossenen Vergleich ab.

Mit ihrer am 18. Juni 2014 beim Arbeitsgericht München eingegangenen und der Beklagten am 7. Juli 2014 zugestellten Klage vom 17. Juni 2014 verfolgt die Klägerin die Zahlung einer Differenzabfindung weiter.

Sie hat die Ansicht vertreten, ihr stehe dieser Differenzanspruch nach der BV Strategieumsetzung zu. Die im Vergleich vor dem Landesarbeitsgericht vereinbarte Abfindungssumme stelle nur einen Teil der sich nach dem Sozialplan errechnenden dar. Ein Verzicht auf die Differenz sei rechtlich nicht zulässig.

Demgegenüber hat die beklagte angenommen, die Klage sei unbegründet. Man habe vor dem Landesarbeitsgericht einen Tatsachenvergleich geschlossen, der keiner Zustimmung des Betriebsrats bedürft habe. Es sei der ausdrückliche Wille der Parteien gewesen, diverse Streitigkeiten über die im Gerichtsverfahren vorgebrachten Tatsachen durch diese einvernehmliche Vereinbarung zu beseitigen. Jedenfalls stehe dem nunmehrigen Verlangen der Einwand des Rechtsmissbrauchs entgegen. Auch hat die Beklagte die Anwendung der BV Strategieumsetzung für nicht gegeben erachtet; deren Anspruchsvoraussetzungen seien nicht erfüllt.

Mit Endurteil vom 23. Juni 2015 (Bl. 208 ff. d. A.) hat das Arbeitsgericht die Klage vollumfänglich abgewiesen. Wegen des unstreitigen wie des streitigen Sachvortrags der Partei-

en im Übrigen, der erstinstanzlich gestellten Anträge und der maßgeblichen rechtlichen Erwägungen wird auf diese Entscheidung Bezug genommen.

Im Wesentlichen führt das Arbeitsgericht aus, ein Anspruch der Klägerin auf die Differenzabfindung ergebe sich weder aus der BV Immobilien noch aus der BV Strategieumsetzung. Aus ersterer ergebe sich keine Verpflichtung der Beklagten gegenüber der Klägerin. Die BV Strategieumsetzung sei zwar grundsätzlich anwendbar, doch erfülle die Klägerin nicht die Voraussetzungen für einen weiteren Abfindungsanspruch. Es fehle an einer unmittelbaren Betroffenheit. Die Abfindungsverpflichtung verlange einen – nicht gegebenen – direkten Zusammenhang mit der Betriebsänderung.

Gegen diese ihr am 26. Juni 2015 zugestellte Entscheidung hat die Klägerin mit Schriftsatz vom 16. Juli 2015, der am 23. Juli 2015 beim Landesarbeitsgericht eingegangen war, Berufung eingelegt und diese mit Schriftsatz vom 26. Aug. 2015, der am selben Tag per Telefax eingegangen war, begründet. Ergänzend nahm das Arbeitsgericht auf einen angeschlossenen Tatsachenvergleich zwischen den Parteien im früheren Verfahren an, weswegen auch deswegen der geltend gemachte Anspruch nicht bestehe.

Sie ist der Ansicht, ein Anspruch aus der BV Immobilien sei gegeben. Im Unterrichtungs schreiben vom 12. Feb. 2010 (gleich lautendes Schreiben an Frau ..., Anlage BK 4, Bl. 274 ff. d. A.), beinhaltend die Rückübertragung ihres Arbeitsverhältnisses von der ... (damals: Bayerische ...) auf die C. sei ihr unter Punkt 8 zugesichert worden, dass die BV Strategieumsetzung für sie gelte, wenn sie dem Betriebsübergang widerspreche. Trotz der sich abzeichnenden Verschlechterung habe sie dem Betriebsübergang nicht widersprochen. Sie sei auch unmittelbar betroffen gewesen. Ihr Arbeitsplatz sei bei der Beklagten entfallen. Nach Ablauf des Kündigungsverbotes habe die vorher erfolgte Umstrukturierung zur Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses geführt. Durch die Widerspruchsausübung sei gerade keine Änderung in den Vertragsgrundlagen erfolgt; eine anspruchsvernichtende Weiterbeschäftigung ihrer Person habe gerade nicht stattgefunden.

Schließlich sei, wie sie meint, der Anspruch auf eine Differenzabfindung auch nicht durch Abschluss eines Tatsachenvergleiches entfallen. Der Abschluss eines Tatsachenvergleiches sei mit keinem Wort geregelt worden. Man habe nur eine Abfindungszahlung verein-

bart. Gerade für solche Fälle enthalte die Sozialplanregelung eine Anrechnungsregelung. Einem Verzicht auf Sozialplanansprüche habe sie nicht zugestimmt.

Sie **b e a n t r a g t**:

1. **Das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 23.06.2015 wird aufgehoben.**
2. **Die Beklagte wird zur Zahlung an die Klägerin von 65.190,33 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.01.2014 verurteilt.**

Die Beklagte **b e a n t r a g t**,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie bestreitet einen Abfindungsanspruch der Klägerin gemäß Anderes ergebe sich auch nicht aus dem zitierten Schreiben vom 12. Feb. 2010. Infolge ihres Widerspruches rechne sie gerade nicht zu den wechselnden Mitarbeitern. Zudem betreffe das Anschreiben nicht den Betriebsübergang von der Beklagten auf die ..., sondern den zeitlich früheren Betriebsübergang von den Einheiten ... (...) und ... (...) auf die Beklagte, dem die Klägerin nicht widersprochen hatte. Dagegen regele der Sozialplan für den hier zugrunde liegenden Betriebsübergang eine Geltung für diejenigen Mitarbeiter, die infolge „der Teilbetriebsübergänge nach dieser Betriebsvereinbarung zum Projekt ... aus der Immo in die ... überführt wurden, hinsichtlich aller organisatorischen und strukturellen Maßnahmen in der ... bis zum 31.12.2014.“ Mithin finde diese Regelung nur für die in die ... überführten Mitarbeiter, welche dem Betriebsübergang nicht widersprochen hatten, Anwendung, wenn sie von personellen Maßnahmen betroffen seien. Zudem sei dem Arbeitsgericht beizupflichten, dass Nr. IV. 2 der ... einen Rechtsgrund-, keinen Rechtsfolgenverweis enthalte.

Auch sei die Klägerin, wie sie meint, nicht unmittelbar betroffen; dies erforderte eine unmittelbare Betroffenheit von strukturellen und/oder organisatorischen Veränderungen.

Ferner sei sie nach wie vor der Ansicht, dass durch den zwischen den Parteien im früheren landesarbeitsgerichtlichen Verfahren geschlossenen Vergleich die Zweifel an der Wirksamkeit der Kündigung und auch hinsichtlich der Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen der ... durch gegenseitiges Nachgeben beseitigt worden seien. Entsprechend habe auch das Arbeitsgericht einen Tatsachenvergleich bejaht.

Wegen des Sachvortrages der Parteien im Einzelnen wird auf die Schriftsätze der Klägerin vom 17. Juni 2014 (Bl. 1 ff. d. A.), vom 30. Dez. 2014 (Bl. 182 ff. d. A.), vom 16. Juli 2015 (Bl. 231 ff. d. A.) und vom 25. Aug. 2015 (Bl. 250 ff. d. A.), der Beklagten vom 16. Juli 2014 (Bl. 48 f. d. A.), vom 13. Okt. 2014 (Bl. 55 d. A.), vom 21. Okt. 2014 (Bl. 115 ff. d. A.), vom 23. Jan. 2015, Bl. 191 ff. d. A.) und vom 16. Okt. 2015 (Bl. 319 ff. d. A.) sowie auf die Sitzungsprotokolle vom 16. Juni 2015 (Bl. 203 f. d. A.) und vom 27. Okt. 2015 (Bl. 341 ff. d. A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die statthafte Berufung bleibt in der Sache ohne Erfolg.

I. Die Berufung ist zulässig. Sie ist nach § 64 Abs. 2 ArbGG statthaft sowie frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden (§ 66 Abs. 1, § 64 Abs. 6 ArbGG, § 519, § 520 ZPO).

II. In der Sache bleibt die Berufung ohne Erfolg.

Das Arbeitsgericht hat den von der Klägerin geltend gemachten Anspruch auf Zahlung einer Differenzabfindung zu Recht abgewiesen. Dabei kann dahinstehen, ob ein Anspruch der Klägerin auf Zahlung einer Abfindung gem. ... i.V.m. BV Strategieumsetzung überhaupt bestand; dies kann zu ihren Gunsten unterstellt werden. Jedenfalls ist dieser Anspruch durch den vor der 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts München im Verfahren 4 Sa 749/13 abgeschlossenen Tatsachenvergleich erledigt.

1. Die Erfüllung der Voraussetzungen eines Abfindungsanspruches aus der BV Immobilien kann – trotz der auch im Endurteil des Arbeitsgericht München zum Ausdruck kommenden Bedenken – zugunsten der Klägerin unterstellt werden.

2. Jedenfalls aber ist der Anspruch durch den zwischen den Parteien im Verfahren 4 Sa 749/13 vor dem Landesarbeitsgericht München am 8. Jan. 2014 abgeschlossenen Vergleich (mit-)erledigt. Dem steht nicht entgegen, dass es sich dabei um einen Anspruch aus einer Betriebsvereinbarung handelte, auf den ein Arbeitnehmer nur mit Zustimmung

des Betriebsrats verzichten könnte (§ 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG). Denn die Parteien haben mit dem vorstehend bezeichneten Vergleich einen wirksamen Tatsachenvergleich geschlossen, kraft dessen ein (weitergehender) Abfindungsanspruch aus einer Betriebsvereinbarung auch ohne Zustimmung des Betriebsrats erledigt werden kann (vgl. BAG v. 31.7.1996 – 10 AZR 138/96, NZA 1997, 167, unter 2 der Gründe).

a. Die Parteien haben in Ziffer 7 des Vergleichs geregelt:

Mit Erfüllung dieses Vergleiches sind sämtliche beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung, gleich aus welchem Rechtsgrund, abgegolten. Forderungen aus deliktischen Handlungen, Forderungen und Verbindlichkeiten aus der Geschäftsbeziehung zwischen der Beklagten und der Klägerin und etwaig unverfallbare Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung bleiben davon unberührt.

Damit haben sie festgelegt, dass zwischen ihnen – abgesehen von den Regelungen des gerichtlichen Vergleiches – für die Zukunft keine Ansprüche mehr bestehen, also auch keine Sozialplanansprüche. Die damit getroffene Vereinbarung stellt ein selbständiges negatives Schuldanerkenntnis (§ 397 Abs. 2 BGB) dar, welches alle Ansprüche zum Erlöschen bringt, die den Erklärenden bekannt waren oder mit deren Bestehen zu rechnen war (BAG v. 31. 7. 1996, a.a.O., unter 2 a der Gründe; BAG v. 31.5. 1990 – 8 AZR 132/89, NZA 1990, 935, unter III 2 a der Gründe).

b. Der damit von der Klägerin erklärte Verzicht einen (etwaigen) Abfindungsanspruch aus dem Sozialplan verstößt nicht gegen § 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG, wonach ein Verzicht auf Rechte aus einer Betriebsvereinbarung allein mit Zustimmung des Betriebsrates zulässig ist. Der vergleichsweise erklärte Verzicht der Klägerin auf eine weitere Sozialplanabfindung war hier, obschon nicht günstiger als die Regelung der Betriebsvereinbarung, ohne Zustimmung des Betriebsrates möglich. Denn nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG v. 31. 7. 1996, a.a.O., unter 2 b der Gründe; BAG v. 21. 12. 1972 – 5 AZR 319/72, AP LohnFG § 9 Nr. 1, unter 3 der Gründe; BAG v. 20. 8. 1980 – 5 AZR 955/78, AP LohnFG § 6 Nr. 12, unter II 3 b der Gründe) und überwiegender Auffassung der Literatur (*Fitting*, BetrVG, 27. Aufl., § 77 Rz. 135; *Galperin/Löwisch*, BetrVG, 6. Aufl., § 77 Rz. 39; *GK-BetrVG/Kreutz*, 10. Aufl., § 77 Rz. 297; *Richardi*, BetrVG, 14. Aufl., § 77 Rz. 184; *Wiedemann/Wank*, TVG, 7. Aufl., § 4 Rz. 683; so bereits *Nikisch*, Arbeitsrecht Band II, 2. Aufl., S. 464 f., unter Punkt c); *Nipperdey* in: Hueck/Nipperdey,

Handbuch des Arbeitsrecht, 7. Aufl., Band II/1, S. 622, unter Punkt 5.; einschränkend auch Däubler/*Deinert*, TVG, 2. Aufl., § 4 Rz. 1071) ist ein Verzicht auf an sich unverzichtbare Ansprüche dann statthaft, wenn über die tatsächlichen Voraussetzungen eines Anspruchs gestritten wird und die Ungewissheit hierüber durch gegenseitiges vergleichsweise beseitigt wird. In diesen Fällen handelt es sich um einen so genannten Tatsachenvergleich, dessen Abschluss trotz des Verzichtes des Arbeitnehmers auf Rechte aus der Betriebsvereinbarung nicht der Zustimmung des Betriebsrates bedarf.

c. Vorliegend war bei Abschlusses des Vergleiches vom 8. Jan. 2014 unter den Parteien streitig, ob und inwieweit die Voraussetzungen des Abfindungsanspruches aus der BV Immobilien in der Person der Klägerin gegeben sind. Diese hatte dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf die ... widersprochen, war mithin bei der Beklagten verblieben und letztlich wegen eines nicht vorhandenen Arbeitsplatzes betriebsbedingt gekündigt worden. Die in der ... vorgesehene Abfindungsregelung greift nach Ansicht der Beklagten allerdings nur bei personellen Maßnahmen aufgrund struktureller oder organisatorischer Maßnahmen bei der

Die Ungewissheit bzw. der Streit unter den Parteien über die Wirksamkeit der ausgesprochenen betriebsbedingten Kündigung und auch über die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für die Zahlung einer Abfindung gem. der ... haben diese durch Abschluss des Vergleiches vom 8. Jan.2014 im Verfahren vor dem Landesarbeitsgericht München (4 Sa 749/13) dahingehend übereinstimmend beseitigt, dass die Beklagte für die Hinnahme der Kündigung einen Betrag von € 120.000.- brutto als Abfindung entrichtete. Damit hat die Klägerin wirksam auf weitere Ansprüche aus der ... bzw. der ... verzichtet.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

IV. Die Revisionszulassung beruht auf § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG; sie war veranlasst durch die vorher bereits erfolgte Revisionszulassung in einer Parallelsache.

Rechtsmittelbelehrung:

- 15 -

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 Revisionsschrift 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>

Dr. Künzl

Groeger

Jonietz