

LANDEsarbeitsgericht NÜRNBERG

6 Sa 689/12

3 Ca 545/12

(Arbeitsgericht Bayreuth)

Datum: 05.03.2013

Rechtsvorschriften: § 112 BetrVG; Art. 3 GG; § 286 ZPO

Leitsatz:

1. Es verstößt nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn ein Arbeitnehmer, der mehrere Monate vor der unternehmerischen Entscheidung, den Betrieb zu schließen, einen Aufhebungsvertrag gegen Abfindung wegen Übernahme der von ihm durchgeführten Tätigkeit durch die Geschäftsführerin aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, eine geringere als die im wegen der Stilllegung abgeschlossenen Sozialplanabfindung erhalten hat.
2. Behauptet der Arbeitnehmer, im Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrages sei die unternehmerische Entscheidung zur Stilllegung schon getroffen gewesen, trifft ihn hierfür die Darlegungs- und Beweislast. Da es sich bei der Frage, wann die Beklagte zur Stilllegung entschlossen war, um eine "innere Tatsache" handelt, muss er dabei zumindest Indizien vortragen und ggf. beweisen, aus denen sich der Schluss auf das Vorhandensein des Stilllegungsbeschlusses aufdrängt. Der Hinweis darauf, dass das Ausscheiden (nicht der Abschluss des Aufhebungsvertrages) erst zu einem Zeitpunkt erfolgt ist, in dem die Stilllegung verkündet war, genügt hierfür nicht.

Urteil:

- I. Die Berufung der Klägerin gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Bayreuth vom 10.10.2012, Az. 3 Ca 545/12, wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.
- II. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Verpflichtung eines ehemaligen Arbeitgebers zur Zahlung einer Abfindung aus einem Sozialplan.

Die Klägerin war seit 07.01.2002 bei der Beklagten, einem Unternehmen der Druckereibranche, als Controllerin beschäftigt. Ihr Bruttomonatsentgelt betrug zuletzt 4.300,- €. Die Parteien führten im Jahr 2011 gerichtliche Streitigkeiten über die Berechtigung von Abmahnungen und über Vergütungsbestandteile. In diesem Zusammenhang legte die Klägerin eine nervenärztliche Bescheinigung vor, in der von einer Weiterführung des Arbeitsverhältnisses abgeraten wurde (Anlage K 2 zum Schriftsatz der Beklagtenvertreter vom 13.06.2012, Bl. 30 d.A.). Nach Verhandlungen einigten sich die Parteien am 27.09.2011 auf einen Aufhebungsvertrag, durch den das Arbeitsverhältnis zum 31.03.2012 beendet wurde (Anlage zur Klageschrift, Bl. 6 ff. d.A.). Dabei wurden unter anderem widerrufliche Freistellung, Zahlung einer Abfindung in Höhe von 17.000,- € sowie vorzeitige Beendigungsmöglichkeit durch einseitige Erklärung der Klägerin und eine Abgeltungsklausel vereinbart.

Unter dem 23.03.2012 schlossen die Beklagte und der im Beschäftigungsbetrieb gewählte Betriebsrat einen Interessenausgleich über die Schließung des Betriebes in B... mit Wirkung zum 31.03.2012 (Anlage K 8 zum Schriftsatz der Beklagtenvertreter vom 05.09.2012, Bl. 58 ff. d.A.) und einen Sozialplan. Die Bestimmungen des Sozialplans lauten, soweit vorliegend von Interesse, wie folgt (Anlage zu Klageschrift, Bl. 9 ff. d.A.):

Präambel

Zum Zwecke des Ausgleichs bzw. der Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen und sozialen Härten, die den Arbeitnehmern in Folge der Maßnahmen des Interessenausgleichs vom heutigen Tage entstehen, wird folgender Sozialplan vereinbart:

1. Geltungsbereich

Der persönlichen Geltungsbereich umfasst alle Arbeitnehmer, die am Tag der Bekanntgabe der Betriebsänderung am 25.01.2012 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zur Firma standen bzw. stehen und von der Betriebsschließung betroffen sind.

Keine Ansprüche aus dem Sozialplan haben Arbeitnehmer,

1.1 ...

1.2 deren Arbeitsverhältnisse vor dem Stichtag endeten oder die vor dem Stichtag gekündigt haben oder gekündigt wurden oder einen Aufhebungsvertrag abgeschlossen haben

2. Abfindungen

Arbeitnehmer, die vom Geltungsbereich dieses Sozialplans erfasst sind, erhalten eine Abfindung gemäß folgender Vorschriften.

...

Der Klägerin wurde die im Aufhebungsvertrag vereinbarte Abfindungssumme von brutto 17.000,- € ausgezahlt. Würde die Klägerin unter den Sozialplan fallen, stünde ihr ein Abfindungsanspruch in Höhe von 34.400,- € zu. Die Klägerin machte die Differenz mit Schreiben vom 28.03.2012 und vom 04.04.2012 geltend. Die Beklagte lehnte die Forderung mit Schreiben vom 16.04.2012 ab.

Mit ihrer am 31.05.2012 beim Arbeitsgericht Bayreuth eingereichten Klage hat die Klägerin die Zahlung des Differenzbetrages zwischen der ihr nach Sozialplan zustehenden und der ausgezahlten Abfindungssumme geltend gemacht. Sie hat die Auffassung vertreten, die Stichtagsregelung in Ziff. 1 des Sozialplans sei unangemessen und rechtswidrig, da hierdurch von den Vergünstigungen der Abfindung auch diejenigen Arbeitnehmer ausgeschlossen würden, die im Zeitpunkt der Vereinbarung des Sozialplans noch bei der Beklagten beschäftigt gewesen seien. Die Beklagte habe mit dieser Herausnahme auch gegen ihre ihr – der Klägerin – gegenüber bestehenden Fürsorgepflichten verstoßen. Sie, die Klägerin, sei am Stichtag 25.01.2012 und zum Zeitpunkt des Abschlusses des Sozialplans am 23.03.2012 noch bei der Beklagten beschäftigt gewesen. Ihre Herausnahme aus dem Sozialplan stelle eine nicht zu rechtfertigende Ungleichbehandlung dar und habe den Charakter der Sittenwidrigkeit. Es komme hinzu, dass die Beklagte in anderen Fällen vorab vereinbarte Abfindungen nach Abschluss des Sozialplans aufgestockt habe.

Die Klägerin hat erstinstanzlich zuletzt beantragt:

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin EUR 17.400,-- brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 16.04.2012 zu bezahlen.

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, die eingeklagte Zahlung stehe der Klägerin nicht zu. Diese sei durch die Betriebsstilllegung nicht betroffen. Ihr Arbeitsverhältnis sei vom persönlichen Anwendungsbereich des Sozialplans nicht erfasst, da der Aufhebungsvertrag vor dem 25.01.2012 abgeschlossen worden sei. Die im Sozialplan vereinbarte Stichtagsregelung sei wirksam. Der Aufhebungsvertrag habe nicht im Zusammenhang mit der Betriebsstilllegung gestanden. Im Zeitpunkt seines Abschlusses sei der Entschluss zur Stilllegung noch nicht gefasst gewesen. Die Stilllegung sei auch noch nicht absehbar gewesen. Bis zum 01.11.2011 habe eine Untersuchung durch einen externen Unternehmensberater stattgefunden, inwieweit ein ganzheitliches Konzept zur Fortführung des Betriebs mit verändertem Konzept wettbewerbsfähig umsetzbar sei. Hierzu habe erst Mitte Dezember eine interne Präsentation der Geschäftsführer vor den Gesellschaftern stattgefunden. Der Stilllegungsbeschluss sei erst am 24.01.2012 getroffen worden. Der Aufhebungsvertrag mit der Klägerin sei nach dem Streit über Abmahnungen und Vergütungsbestandteile auf Veranlassung der Klägerin geschlossen worden, und zwar unter Hinweis auf die übersandte nervenärztliche Bescheinigung vom 19.04.2011. Grundlage für die betriebsbedingte Notwendigkeit der Trennung sei gewesen, dass die Geschäftsführerin Be... sich entschlossen habe, die Stabsaufgabe des Controllings selbst zu übernehmen, damit im Verwaltungsbereich Kosten gespart würden.

Die Klägerin hat dem entgegengehalten, die Beklagte könne sich nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 12.04.2011 nicht auf die im Sozialplan vereinbarte Stichtagsregelung berufen. Nur wenn ein Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis auf eigene Veranlassung vor dem Stichtag beendet habe, könne ein solcher Stichtag Abfindungen ausschließen. Die Sozialplanklausel differenziere nicht hinreichend, weil sie auch für vom Arbeitgeber veranlasste Kündigungen greife. Bei einer solchen Klausel könnte ein Arbeitgeber die Höhe der zu zahlenden Abfindungen dadurch beeinflussen, dass er Kündigungen vor dem Stichtag ausspreche. Vorliegend sei die Initiative zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der Beklagten ausgegangen, die den Arbeitsplatz der Controllerin habe

einsparen wollen. Dies sei der entscheidende und betriebsbedingte Anlass für den Aufhebungsvertrag gewesen. Das vorhergehende Angebot der Beklagten zur Auflösung im Hinblick auf das vorgelegte Attest habe sie, die Klägerin, bekanntermaßen abgelehnt. Es sei falsch, dass die unternehmerische Entscheidung zur Betriebsschließung im Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrages am 27.09.2011 weder absehbar noch konkret gewesen sei. Zum einen stelle die unternehmerische Entscheidung, die Aufgabe „controlling“ auf die Geschäftsleitung zu übertragen, für sich bereits eine Betriebsänderung dar. Die Betriebsorganisation werde hierdurch grundlegend verändert, indem eine Hierarchieebene beseitigt und diese wesentliche Aufgabe zentralisiert werde. Zum anderen hätten im September 2011 bereits zahlreiche objektive Anhaltspunkte dafür vorgelegen, dass eine Betriebsänderung bis hin zur Schließung unumgänglich sein würde. Dies habe sich im gesamten Jahr 2011 abgezeichnet. Im Interessenausgleich heiße es ja auch, andauernde Verluste der letzten vier Jahre hätten die Schließung veranlasst, der Preisverfall auf dem Druckmarkt trage hierzu bei und der aktuelle Maschinenpark verlange erhebliche Neuinvestitionen. Zudem habe einer der Geschäftsführer am 31.01.2012 erklärt, der Betrieb sei seit 2009 nie aus den roten Zahlen herausgekommen. Es werde daher bestritten, dass die Betriebsschließung nicht vor dem 24.01.2012 absehbar gewesen sei. Es werde auch bestritten, dass die Beklagte im November 2011 davon habe ausgehen können, dass ein neues Konzept geeignet sei, das Unternehmen gewinnorientiert fortzuführen. Hierfür fehlten völlig die finanziellen Mittel. Es werde bestritten, dass die Beklagte über einen Businessplan verfügt habe, der das Gelingen einer Neuausrichtung wahrscheinlich gemacht hätte. Der Beklagten sei bewusst gewesen, dass sie sich am 27.09.2011 in einer Lage befunden habe, die objektiv eine Betriebsänderung bis hin zur Stilllegung unumgänglich gemacht habe. Schon beim Betriebsübergang zum Jahreswechsel 2008/2009 sei es zum Verlust von Stammkunden gekommen. Durch die Bearbeitung vieler kleinteiliger Aufträge sei der Verwaltungsaufwand gestiegen und die Rentabilität in Gefahr geraten. Wegen der ständigen Defizite habe die Muttergesellschaft zuschießen müssen, gegebene Darlehen seien zum Schluss als Kommanditeinlage verbucht worden. Daraus sei erkennbar, dass auch die Kreditwürdigkeit geschwunden gewesen sei. Die Verluste hätten im Millionenbereich gelegen. Maßnahmen der Umstrukturierung und Neuausrichtung seien ergebnislos geblieben. Die prekäre Lage sei der Geschäftsführerin im Juni 2011 bekannt gewesen. Diese habe im Zusammenhang mit den Verhandlungen über den Aufhebungsvertrag dementsprechend auch erklärt, auf die Summe von 17.000,- € könne sie

absolut nichts mehr drauflegen angesichts der schwierigen Situation der Firma. Die mögliche Betriebsschließung habe sich als hinreichend konkretes Szenario abgezeichnet.

Die Beklagte hat bestritten, dass sich die Betriebsschließung bereits am 27.09.2011 abgezeichnet habe. Schon die Umverteilung der Aufgaben des Controllings zeige, dass damals noch von einer Fortführung des Betriebes ausgegangen worden sei. Hierzu sei bis Mitte Dezember an einem ökologischen Gesamtkonzept gearbeitet und dieses im Dezember 2011 präsentiert worden. Noch im Januar 2012 seien Werkzeuge im Wert von rund 12.000,- € angeschafft worden, sei ein Vertrag über die sicherheitstechnische Betreuung unterzeichnet worden. Auf die wirtschaftliche Lage in den Jahren 2009, 2010 und 2011 komme es angesichts dieser Umstände nicht an. Im übrigen sei die erste Initiative zur Trennung von der Klägerin ausgegangen. Der Aufhebungsvertrag sei angesichts der Entscheidung erfolgt, das Controlling zu verlagern. Dies habe mit der Stilllegung nichts zu tun.

Das Arbeitsgericht Bayreuth hat mit Endurteil vom 10.10.2012 wie folgt entschieden:

- I. Die Klage wird abgewiesen.
- II. Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
- III. Der Streitwert wird auf 17.400,-- € festgesetzt.

Das Arbeitsgericht hat seine Entscheidung im Wesentlichen damit begründet, ein unmittelbarer Anspruch aus dem Sozialplan bestehe nicht. Die Klägerin sei vom Geltungsbereich nach Ziff. 1.3 des Sozialplans ausgeschlossen. Es könne dahinstehen, ob die Stichtagsklausel des Sozialplans unwirksam sei. Der geltend gemachte Anspruch bestehe unabhängig davon schon deswegen nicht, weil die Klägerin von der fraglichen Betriebsänderung nicht betroffen sei. Der abgeschlossene Sozialplan diene dem Ausgleich und der Milderung von durch die Betriebsänderung entstehenden Nachteilen; bei der Betriebsänderung handle es sich um die Betriebsschließung. Abfindungsansprüche könnten daher auch nur diejenigen Arbeitnehmer haben, die von der Betriebsschließung betroffen seien. Dies treffe für die Klägerin nicht zu. Der Aufhebungsvertrag sei vor dem Hintergrund der

Übertragung von Aufgaben auf die neue Geschäftsführerin geschlossen worden. Das Vorbringen der Klägerin lasse nicht den Schluss zu, dass die konkrete unternehmerische Entscheidung zur Betriebsschließung im Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrages schon gefallen gewesen sei. Genauere Umstände und Tatsachen, wann und von wem bereits zu diesem Zeitpunkt die Entscheidung zur Schließung getroffen worden wäre, ergäben sich aus dem klägerischen Sachvortrag nicht. Dies gelte selbst dann, wenn die wirtschaftliche Lage zum damaligen Zeitpunkt kritisch gewesen sei. Die Vorschriften §§ 111, 112 BetrVG stellten auf die tatsächlich getroffene unternehmerische Entscheidung ab; an diese knüpften die Beteiligungsrechte des Betriebsrats. Es sei nicht maßgeblich, ob eine solche Entscheidung zu einem früheren Zeitpunkt zweckmäßig gewesen wäre oder hätte getroffen werden können. Es begegne keinen Bedenken, dass die Betriebsparteien den Geltungsbereich des Sozialplans in diesem Sinn beschränkt hätten. Zwar sei eine andere Regelung zulässig; diese sei aber nicht geboten. Die hierdurch entstehende Ungleichbehandlung sei dadurch gerechtfertigt, dass Mitarbeiter wie die Klägerin nicht von der Betriebsänderung betroffen gewesen seien. Unabhängig hiervon beständen auch keine Bedenken an der Wirksamkeit der Stichtagsregelung. Die hierbei von den Betriebsparteien gewählte typisierende Betrachtungsweise sei zulässig.

Das Endurteil des Arbeitsgerichts ist der anwaltlichen Prozessvertreterin der Klägerin ausweislich deren Empfangsbekennnisses am 13.11.2012 zugestellt worden. Diese hat namens der Klägerin mit Schriftsatz vom 07.12.2012, beim Landesarbeitsgericht eingegangen am 10.12.2012, Berufung gegen die Entscheidung eingelegt. Sie hat die Berufung mit am Montag, den 14.01.2013 beim Landesarbeitsgericht eingegangenem Schriftsatz vom 11.01.2013 begründet.

Zur Begründung ihrer Berufung lässt die Klägerin ausführen, das Arbeitsgericht sei zu Unrecht von der Wirksamkeit der Stichtagsklausel im Sozialplan ausgegangen. Es habe außer Acht gelassen, dass sie, die Klägerin, zumindest einen Anspruch auf Gewährung der Sozialplanabfindung aus dem Gesichtspunkt der arbeitgeberseitigen Fürsorgepflicht und aus dem Gleichbehandlungsgebot habe. Besonderer Umstand sei, dass die Initiative zum Abschluss des Aufhebungsvertrages von der Beklagten ausgegangen sei, die am 19.09.2011 unmissverständlich erklärt habe, dass der Arbeitsplatz als Controllerin endgültig weggefallen sei. Damit stehe fest, dass sie, die Klägerin, den Wegfall des Arbeitsplat-

zes nicht zu vertreten habe. Es sei nicht gerechtfertigt, sie mit einem Arbeitnehmer gleichzustellen, der von sich aus kündige. Auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in den Entscheidungen vom 13.11.1996 und vom 12.04.2011 werde Bezug genommen. Hiernach sei eine Herausnahme von Arbeitnehmern aus dem Sozialplan, die das Arbeitsverhältnis auf eigene Veranlassung hin beendeten, bevor das Ausmaß einer sie treffenden Betriebsänderung konkret absehbar sei, zulässig, nicht aber die Streichung von Arbeitnehmern, die betriebsbedingt ausschieden. Es werde bestritten, dass der Entschluss zur Betriebsänderung erst am 25.01.2012 getroffen worden sei. Die Klausel sei gleichheitswidrig, weil sie die Möglichkeit zur unzulässigen Gruppenbildung ermögliche. Im übrigen verkenne das Arbeitsgerichts die Darlegungs- und Beweislast. Es sei nicht ihre – der Klägerin – Sache, den vollen Beweis zu führen, zu welchem Zeitpunkt die Unternehmerentscheidung konkret getroffen worden sei. Dieser Umstand entziehe sich naturgemäß der Kenntnis eines Arbeitnehmers. Sie habe jedenfalls genügend Anknüpfungstatsachen dafür vorgetragen, dass die die Betriebsschließung begründenden Umstände sich deutlich vor dem 25.01.2012 abgezeichnet hätten. Hierdurch ergebe sich die Vermutung, dass auch der mit ihr abgeschlossene Aufhebungsvertrag durch die sich bereits abzeichnende Betriebsschließung veranlasst gewesen sei. Schließlich sei es treuwidrig, sie, die trotz ihrer als widerruflich vereinbarten Freistellung mit dem Heranziehen zur Arbeitsleistung bis zum 31.03.2012 habe rechnen müssen, von der im Sozialplan vereinbarten Abfindung auszuschließen, während andere zu diesem Zeitpunkt gekündigte Arbeitnehmer in den Genuss der Abfindung kämen.

Die Klägerin und Berufungsklägerin stellt im Berufungsverfahren folgende Anträge:

1. Auf die Berufung der Klägerin/Berufungsklägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bayreuth vom 10.10.2012 – 3 Ca 545/12 – abgeändert. Die Beklagte/Berufungsbeklagte wird verurteilt, an die Klägerin/Berufungsklägerin 17.400 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5%-Punkten über dem Basiszins hieraus seit dem 16.04.2012 zu bezahlen.
2. Die Beklagte/Berufungsbeklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Die Beklagte und Berufungsbeklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte schließt sich den Ausführungen des Arbeitsgerichts an. Sie meint, der geltend gemachte Anspruch bestehe schon deswegen nicht, weil die Klägerin von der Betriebsschließung im Sinne des Interessenausgleichs nicht betroffen gewesen sei, darüber hinaus die Stichtagsregelung greife und kein Anspruch aus Gleichbehandlungsgrundsätzen oder der Fürsorgepflicht bestehe. Der Stilllegungsbeschluss sei am 24.01.2012 getroffen worden, wie sich aus dem Protokoll der außerordentlichen Gesellschafterversammlung diesen Datums ergebe (Anlage K 9 zur Berufungserwiderung, Bl. 114 d.A.). Vor diesem Zeitpunkt habe sich die Betriebsschließung nicht abgezeichnet noch sei sie unumgänglich gewesen. Das vorliegende ökologische Gesamtkonzept sei nicht als Betriebsänderung im Rechtssinn anzusehen gewesen. Erst im Januar 2012 habe sich verdichtet, dass dieses Konzept nicht als durchführbar anzusehen sei. Der konkrete Tätigkeitsbereich der Klägerin wäre nach dem Interessenausgleich erst zum 30.06.2012 entfallen; diese sei aber schon zum 31.03.2012 ausgeschieden. Ein Anspruch aus Gleichbehandlung ergebe sich nicht, weil die Differenzierung zwischen denjenigen Mitarbeitern, die unabhängig von der Betriebsänderung aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden seien, und solchen, die aufgrund der Betriebsänderung ausschieden, eine sachgerechte Differenzierung darstelle.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf die Darstellung des Sachverhalts im Tatbestand des arbeitsgerichtlichen Urteils, die mündliche Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht vom 05.03.2013 (Bl. 115 f. d.A.) sowie auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig. Sie ist insbesondere form- und fristgerecht innerhalb der Monatsfrist beim Landesarbeitsgericht eingelegt und – unter Berücksichtigung der für das auf

den Sonntag fallende Fristende geltenden Vorschriften (§§ 66 Abs. 1 S. 1 und S. 2, 64 Abs. 6 ArbGG, 222 Abs. 2 ZPO) – auch begründet worden. Die Begründung genügt noch den in § 520 Abs. 3 ZPO zu stellenden Anforderungen. Die Klägerin wiederholt zwar im wesentlichen die schon in erster Instanz vorgetragenen, vom Arbeitsgericht abgelehnten Argumente. Die Klägerin beruft sich jedoch unter Bezugnahme auf die angebliche Fehlerhaftigkeit der vom Arbeitsgericht ihr auferlegten Darlegungs- und Beweislast sowie die Unzulässigkeit der vom Arbeitsgericht akzeptierten Differenzierung mit erst im Zuge der Betriebsschließung ausgeschiedenen Arbeitnehmern auf eine konkret benannte fehlerhafte Rechtsanwendung.

II.

Die Berufung ist aber in der Sache nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Die Berufungskammer folgt den ausführlichen und in jeder Hinsicht zutreffenden Gründen des Arbeitsgerichts, denen sie sich in vollem Umfang anschließt, so dass auf eine erneute, nur wiederholende Darstellung verzichtet werden kann (§ 69 Abs. 2 ArbGG). Nur im Hinblick auf die wiederholte und vertiefte Argumentation der Klägerin in der Berufung ist folgendes hinzuzufügen:

1. Der Ansicht der Klägerin, das Arbeitsgericht habe die Darlegungs- und Beweislast dafür verkannt, dass auch ihr Ausscheiden mittels Aufhebungsvertrag auf die unternehmerische Entscheidung der Betriebsschließung zurückzuführen sei, kann nicht gefolgt werden.
 - a. Mit Recht ist das Arbeitsgericht davon ausgegangen, dass die Darlegungs- und Beweislast für eine Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes grundsätzlich beim Arbeitnehmer liegt; dabei ist die Darlegungslast dann abzustufen, wenn die Gründe für eine vorgenommene Differenzierung für den Arbeitnehmer nicht ohne weiteres erkennbar sind (vgl. nur Preis in Erfurter Kommen-

tar zum Arbeitsrecht, 13. Aufl. 2013, § 611 BGB Rn. 605 ff.). Vorliegend hat die Beklagte ausreichend Differenzierungsgründe benannt.

- b. Soweit die Klägerin dem gegenüber einwendet, die Beklagte hätte schon im Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrages eine Betriebsschließung in Erwägung ziehen müssen, die wirtschaftliche Lage sei schon damals erkennbar schlecht gewesen und ähnliches, genügt dies schon im Ansatz nicht, die von der Beklagten behauptete Differenzierung in Frage zu stellen. Zutreffend hat das Arbeitsgericht darauf hingewiesen, dass es nicht darauf ankommt, was man hätte tun können oder sollen, sondern welche Entscheidung der Arbeitgeber im damaligen Zeitpunkt konkret wirklich getroffen hatte. Es entspricht dem Kern der unternehmerischen Freiheit, derartige Einschätzungen dem jeweiligen Arbeitgeber zu überlassen.
- c. Soweit man dem Vortrag der Klägerin darüber hinaus entnehmen kann, sie behauptete, dass die unternehmerische Entscheidung zur Betriebsschließung schon im September 2011 beim Abschluss des Aufhebungsvertrages getroffen worden war, trifft sie für diesen Umstand – die Beklagte hat sich konkret und unter Anführung substantiierten Sachvortrags hierzu eingelassen – die Beweislast. Zwar trifft es der Sache nach zu, dass es sich bei der Entscheidung zur Betriebsschließung um eine „innere Tatsache“ der hierzu befugten Entscheidungsträger der Beklagten handelt, deren unmittelbarer Beweis für die Klägerin nicht denkbar ist. Darum geht es vorliegend jedoch nicht, einen solchen Beweis hat auch das Arbeitsgericht nicht verlangt. Nötig ist jedoch der Vortrag – und gegebenenfalls das Beweisangebot und die Führung des Beweises – von Indizien, die den Schluss darauf zulassen, dass das Ausscheiden in Zusammenhang mit der unternehmerischen Entscheidung zur Betriebsschließung stehe.
- d. Ausreichende Indizien hierfür hat die Klägerin schon nicht vorgetragen. Sie beruft sich zunächst auf die zeitliche Nähe zur Unternehmerentscheidung. Dies genügt vorliegend jedoch nicht. Die Beklagte hat im September 2011 auf das Ausscheiden allein der Klägerin gedrängt, nicht aber auf dasjenige auch anderer Arbeitnehmer. Ansatzpunkt hierfür war zunächst die nach dem Attest vermutete Unmög-

lichkeit, die Arbeit weiterhin verrichten zu können, anschließend – nach dem mitgeteilten Ende der Arbeitsunfähigkeit – die Übernahme eines wesentlichen Teils der bisher durch die Klägerin verrichteten Tätigkeit durch die neue Geschäftsführerin. Ein solcher Geschehensablauf lässt schon für sich genommen nicht darauf schließen, dass das Drängen der Beklagten auf das Ausscheiden der Klägerin in Zusammenhang mit einer bevorstehenden Betriebsschließung stehen würde. Zu Recht hat das Arbeitsgericht darauf hingewiesen, dass dies auch dann gilt, wenn sich die wirtschaftliche Lage schon zum damaligen Zeitpunkt als schwierig dargestellt hat.

- e. Erst recht gilt dies – das fehlende Vorhandensein ausreichender Indizien –, wenn man im Rahmen der abgestuften Darlegungslast die Einlassungen der Beklagten berücksichtigt. Diese hat unbestritten vorgetragen, dass im September 2011, im Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrags, noch an einem Konzept zur geänderten Weiterführung des Betriebs gearbeitet worden sei. Legt man dies zugrunde, sind valide Indizien dafür, dass das Ausscheiden mit der späteren Betriebsschließung zu tun haben könnte, erst recht nicht vorhanden. Einen unmittelbaren Beweis dafür, dass die Beklagte schon im September 2011 zur Betriebsschließung entschlossen gewesen wäre, hat die Klägerin nicht angeboten.
2. Soweit die Klägerin meint, der Anspruch ergebe sich deswegen, weil der Wegfall der durch Arbeitnehmer ausgeführten Aufgaben des Controllings schon für sich eine Betriebsänderung darstelle, kann auch dies nicht zum Erfolg führen. Mit dieser Argumentation lässt sich der geltend gemachte Anspruch schon im Ansatz nicht begründen.
- a. Selbst wenn es sich hierbei um den Wegfall einer wesentlichen Aufgabe und einer Hierarchieebene handeln würde, wenn also hierin für sich eine Betriebsänderung liegen würde, ergäbe sich hierdurch allenfalls – ein Interessenausgleich und ein Sozialplan ist für diesen Sachverhalt nicht abgeschlossen – ein Anspruch auf Zahlung eines Nachteilsausgleichs (§ 113 Abs. 3 BetrVG). Keinesfalls könnte für diese vorherige Betriebsänderung der spätere, für einen anderen Sachverhalt abgeschlossene Sozialplan Ansprüche begründen. Solche Nachteilsausgleichsansprüche hat die Klägerin nicht geltend gemacht. Solche eventuellen Ansprüche wären

zudem individueller Natur. Sie wären verzichtbar und durch die Bestimmungen des Aufhebungsvertrages – siehe die Abgeltungsklausel in § 8 – ausgeschlossen.

- b. Unabhängig hiervon ist nicht erkennbar, dass es sich beim Wegfall des durch die Klägerin durchgeführten Controllings um eine grundlegende Änderung der Betriebsorganisation handeln würde. Die Klägerin hat diesbezüglich keinerlei nachvollziehbaren Sachvortrag dargetan.
3. Der Einwand der Klägerin, der Anspruch ergebe sich aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, weil die im Sozialplan vereinbarte Stichtagsregelung unzulässig sei, ist ebenfalls unbegründet.
- a. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage befinden, gleich zu behandeln. Er verbietet nicht nur die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe, sondern auch eine sachfremde Gruppenbildung (BAG vom 17.12.2009, 6 AZR 242/09; BAG vom 14.12.2011, 5 AZR 675/10, vom 21.08.2012, 3 AZR 81/10, jeweils zitiert nach juris). Der Arbeitgeber verletzt diesen Grundsatz, wenn sich für die unterschiedliche Behandlung kein vernünftiger, aus der Natur der Sache sich ergebender oder sonstwie einleuchtender Grund finden lässt (ständige Rechtsprechung, vgl. etwa BAG vom 15.02.2005, 9 AZR 116/04, zitiert nach juris, Rn. 37).
 - b. Zutreffend hat das Arbeitsgericht darauf hingewiesen, dass es auf die Zulässigkeit der Differenzierung entsprechend dem im Sozialplan gewählten Stichtag für die Entscheidung gar nicht ankommt. Es entspricht der gesetzlichen Konzeption, dass Sozialpläne beim Vorhandensein eines Betriebsrats nur dann abgeschlossen werden müssen, wenn der Arbeitgeber eine Betriebsänderung nach § 111 BetrVG durchführen will. Kündigt er aus betrieblichen Gründen, ohne dass die Tatbestandsvoraussetzungen des § 111 BetrVG gegeben sind, kennt das Gesetz keinen solchen Abfindungsanspruch. In diesen unterschiedlichen Fallgestaltungen liegt ein vom Gesetz vorgegebener Differenzierungsgrund.

- c. In der vorliegenden Konstellation liegt ein ausreichender, den Anspruch aus Gleichbehandlung hindernder Differenzierungsgrund dafür vor, dass die Klägerin den später im Sozialplan vereinbarten Abfindungsanspruch nicht beanspruchen kann. Die Betriebsparteien haben den Sozialplan, wie aus der Präambel ersichtlich ist, ausdrücklich zum Ausgleich derjenigen Nachteile abgeschlossen, die den Arbeitnehmern „in Folge der Maßnahmen des Interessenausgleichs“, mithin der Betriebsschließung, entstehen würden. Andere Umstände des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis, die mit der im Interessenausgleich geregelten Betriebschließung nicht in Zusammenhang stehen, werden durch den Sozialplan damit von vornherein nicht erfasst. Dies gilt unabhängig davon, ob solche anderweitigen Ausscheidenstatbestände auf betriebsbedingte oder auf andere Gründe zurückzuführen sind. Die hierdurch entstehende Ungleichbehandlung – keine Abfindung für betriebsbedingt außerhalb der Betriebsänderung ausscheidenden Arbeitnehmer einerseits, Sozialplanansprüche für infolge der Betriebsänderung ausscheidenden Arbeitnehmer andererseits – entspricht der gesetzlichen Konzeption. Sie wird durch den Gesetzgeber, der solche Ansprüche von vornherein nur im Zusammenhang von Betriebsänderungen vorsieht, bewusst in Kauf genommen. An der Zulässigkeit dieser gesetzlichen Differenzierung bestehen auch unter Berücksichtigung des verfassungsrechtlichen Gleichheitssatzes (Art. 3 Abs. 1 GG) wegen des unterschiedlichen Sachverhalts keine Bedenken. Den Betriebsparteien wäre auch unbenommen, frühere und spätere Betriebsänderungen jeweils unterschiedlich zu behandeln und die hiermit verbundenen Arbeitsplatzverluste mit höheren oder niedrigeren Abfindungen auszugleichen (zuletzt BAG vom 24.05.1012, 2 AZR 62/11, zitiert nach juris, Rn. 61 ff.; LAG Nürnberg vom 14.08.2012, 6 Sa 19/12, nicht veröffentlicht). Mit Recht weist die Beklagte darauf hin, dass die von der Klägerin reklamierte Gleichbehandlungspflicht im Kern jede betriebsbedingte Kündigung – für die eine Abfindungszahlung gerade nicht vorgeschrieben ist – und jede Aufhebungsvereinbarung betreffen würde, wenn nur irgendwann später eine mit Abfindungszahlungen aufgrund eines Sozialplans verbundene Betriebsänderung nachfolgen würde, selbst wenn diese Kündigung oder Auflösungsvereinbarung schon lange Zeit vor der Betriebsänderung ausgesprochen bzw. abgeschlossen wäre. Eine Gleichheitswidrigkeit scheidet damit schon im Ansatz aus.

- d. Hieran ändert sich auch nichts dadurch, dass die Klägerin im Zeitpunkt der unternehmerischen Entscheidung noch im Arbeitsverhältnis stand. Entscheidend ist allein der Grund des Ausscheidens; dieser lag wie dargestellt gerade nicht in der späteren, als Betriebsänderung zu qualifizierenden Betriebsschließung. Die Verlagerung der zuvor von der Klägerin durchgeführten Kernaufgaben wurde – die Klägerin war schon seit September 2011 freigestellt – bereits mehr als ein halbes Jahr vor dem Wirksamwerden der Betriebsschließung verwirklicht. Der fehlende Zusammenhang mit der späteren Betriebsschließung wird noch deutlicher dadurch, dass – wie die Beklagte unwidersprochen vorträgt – die konkrete Tätigkeit des Controllings nach dem Interessenausgleich nicht schon zum 31.03., sondern erst zum 30.06.2012 entfallen wäre.
- e. Im übrigen bestehen an der Wirksamkeit der Stichtagsklausel keine Bedenken. Die von der Klägerin benannten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts gehen davon aus, dass der Ausschluss von den Sozialplanleistungen dann unwirksam sein kann, wenn der Arbeitnehmer im Hinblick auf die bevorstehende Betriebsänderung, die mit Sicherheit zum Verlust seines Arbeitsplatzes geführt hätte, aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist. Dies ist vorliegend wie dargestellt jedoch nicht der Fall.
4. Auch Ansprüche aus der arbeitgeberseitigen Fürsorgepflicht sind nicht erkennbar. Die sich aus der Anwendung der gesetzlichen Konzeption ergebende Differenzierung wäre auch dann gerechtfertigt, wenn die Klägerin bis zum 31.03.2012 zur Arbeitsleistung verpflichtet gewesen wäre und wenn sie ihre Arbeitsleistung bis zu diesem Zeitpunkt erbracht hätte.
5. Nach alldem ist der Anspruch der Klägerin nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat zutreffend entschieden, so dass die Berufung zurückzuweisen ist. Die Klägerin hat die Kosten ihres erfolglosen Rechtsmittels zu tragen (§§ 64 Abs. 6 ArbGG, 97 Abs. 1 ZPO).
6. Für die Zulassung der Revision besteht kein gesetzlich begründeter Anlass.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben;
auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

Vetter
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

Hubmann-Bähr
Ehrenamtliche
Richterin

Wellhöfer
Ehrenamtlicher
Richter