

4 Sa 228/14
5 Ca 796/13
(ArbG Kempten)

Verkündet am: 24.07.2014

Reuther
Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

K.

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtssekretäre der D.

gegen

Firma T.

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Syndikus N.

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 24. Juli 2014 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Burger sowie die ehrenamtlichen Richter Pompe und Eberle

für Recht erkannt:

- I. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Kempten vom 12. Februar 2014 – 5 Ca 796/13 – wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.**

- II. Die Revision wird nicht zugelassen.**

Tatbestand:

Der Kläger begehrt die Feststellung eines weitergehenden Abfindungsanspruches zur Insolvenztabelle eines, zwischenzeitlich beendeten, Insolvenzverfahrens über das Vermögen der Beklagten.

Der Betrieb der Beklagten – in deren nunmehriger Bezeichnung als Firma „T. GmbH“ – in D., in dem der - nach den vorgelegten Unterlagen: am 00.00.0000 geborene – Kläger nach seinem Vorbringen zuletzt seit 1973 bis zu seinem Ausscheiden zum 31.12.2012 im Vertrieb beschäftigt und 25 Jahre Mitglied des dortigen Betriebsrats gewesen sei, gehörte bis 31.12.1996 zur Firma S. AG, wurde zum 01.01.1997 von dieser abgespalten/verselbstständigt und, so der Kläger weiter, zu diesem Zeitpunkt in die neu gegründete Firma R. GmbH „überführt“. In diesem Zusammenhang schlossen die Firma S. AG, die Firma R. GmbH sowie der Gesamtbetriebsrat der Firma S. AG und der Betriebsrat dieses Betriebes in D. unter dem 14.10.1996 eine „Überleitungsvereinbarung für die Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeiter des Werkes D. der S. AG in die R. GmbH (R. GmbH)“ (Anl. K3, Bl. 21 – Bl. 27 d. A.) mit weitgehenden Besitzstandsregelungen und u.a. der Bestimmung (dort Nr. 25 – unter der Überschrift: „Sozialplan bei Schließung des

Standortes“ -), dass „ab dem Datum des Übergangs für insgesamt 5 Jahre ... die S. AG und die I. gemeinsam die Finanzmittel zur Bedienung eines eventuell erforderlichen Sozialplans der R. GmbH sicher(stellen). Die Konditionen des Sozialplanes werden gesondert geregelt (siehe Anhang 1)“, sowie – unter der Überschrift „Betriebsvereinbarungen und Arbeitsordnung“ (dort Nr. 31) – der Regelung, dass „Die Arbeitsordnung der S. AG in ihrer heutigen Fassung sowie die gültigen Betriebsvereinbarungen des Werkes D. und die am Tage des Übergangs gültigen ZP-Richtlinien ... in der R. GmbH ihre Gültigkeit“ behalten; im Anhang 1 zu dieser Überleitungsvereinbarung ist ein „Sozialplan“, im wesentlichen bestehend aus einer Abfindungstabelle, enthalten. In einer weiteren „Abfindungsvereinbarung“ vom 13.12.1996 (Bl. 19 d. A.), die vom damaligen Betriebsleiter und dem damaligen Personalleiter dieses Betriebes für die Firma S. AG sowie dem dortigen Betriebsrat unterzeichnet ist, ist festgelegt, dass diese „bei allen Mitarbeitern Anwendung ...“ findet, „deren Beschäftigungsverhältnis betriebsbedingt beendet wird und bei denen der in der Überleitungsvereinbarung vom 14.10.1996 festgelegte Sozialplan keine Anwendung findet“. Diese Betriebsvereinbarung enthaltend wiederum im wesentlichen eine, gegenüber derjenigen im Anhang 1 zur „Überleitungsvereinbarung vom 14.10.1996 betragsmäßig reduzierte, Abfindungstabelle sollte nach den Angaben des Klägers in der mündlichen Verhandlung im Berufungsverfahren für andere Fälle betriebsbedingter Kündigungen außerhalb eines durch den Sozialplan im Anhang zur Überleitungsvereinbarung vom 14.10.1996 geregelten Tatbestandes einer sozialplanpflichtigen Betriebsschließung gelten. Des Weiteren schlossen Geschäftsführung und Betriebsrat dieses Betriebes unter dem 30.01.1997 eine „Betriebsvereinbarung zur Inkraftsetzung der im Ö- Werk D. der S. AG geltenden Betriebsvereinbarungen in der R. D.“ (Bl. 18 d. A.), nach der „alle am 31.12.1997 geltenden Betriebsvereinbarungen des Ö. Werkes D. (insbesondere die Überleitungsvereinbarung für die Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeiter des Werkes D. der S. AG in die R. GmbH (R. GmbH) einschließlich des Sozialplanes), der ZP-Richtlinien sowie die Arbeitsordnung der S. AG rechtsverbindlich für die R. in Kraft gesetzt“ werden sollten und „die jeweilige in Pkt. 1.2 genannte Betriebsvereinbarung ... im Fall einer Kündigung nach(wirkt), bis sie durch eine andere Betriebsvereinbarung ersetzt wird“ (dort Ziff. 1.2 und Ziff. 2).

Mit Beschluss des Amtsgerichts – Insolvenzgerichtes - Kempten vom 26.09.2012 wurden über das Vermögen der Beklagten – in deren Bezeichnung: Firma R. GmbH -, die zu diesem Zeitpunkt nach den Angaben des Klägers ca. 450 Arbeitnehmer beschäftigt

habe, das Insolvenzverfahren eröffnet und die Eigenverwaltung angeordnet. Am 27.09.2012 unterzeichneten jeweils der Geschäftsführer der Firma R. GmbH, unter Genehmigung deren Sachwalters im Rahmen des Insolvenzverfahrens, sowie der Betriebsratsvorsitzende einen Interessenausgleich mit Namensliste – enthaltend auch den Namen des Klägers - (Bl. 145 f d. A.) und einen Sozialplan (Anlage B1, Bl. 54 f d. A.) – dieser enthält abschließend die Regelung, dass „aufgrund der Kündigungen des Interessenausgleichs vom 27.09.2012 ... die betroffenen(en) Arbeitnehmer nur Anspruch nur aus diesem Sozialplan und nicht aus früheren Sozialplänen, Regelungsabreden oder Betriebsvereinbarungen“ haben (Bl. 56 d. A.). Noch am selben Tag, 27.09.2012, erstattete die Arbeitgeberin danach weiter eine Massenentlassungsanzeige bei der Bundesagentur für Arbeit, hörte den Betriebsrat zu den beabsichtigten Kündigungen an und sprach wiederum sodann noch am selben Tag die vorgesehenen Kündigungen aus, darunter eine solche gegenüber dem Kläger mit dreimonatiger Kündigungsfrist zum 31.12.2012. Das Insolvenzverfahren wurde mit Beschluss des Amtsgerichts Kempten – Insolvenzgericht – vom 31.07.2013 aufgehoben. Der Kläger erhielt eine Abfindung nach dem abgeschlossenen Insolvenzsozialplan.

Mit der vorliegenden Klage macht der Kläger neben seinem, erfüllten, Anspruch auf Zahlung einer Abfindung aus dem Insolvenzsozialplan vom 27.09.2012 einen weiteren Abfindungsanspruch aus der Betriebsvereinbarung vom 13.12.1996 mit der Begründung geltend, dass er davon ausgehen habe können, einen zusätzlichen Abfindungsanspruch nach dieser Betriebsvereinbarung zu haben, wobei sein schützenswertes Vertrauen hierauf einem rückwirkenden Beseitigung dieses Anspruchs entgegenstehe. In keiner der früheren Vereinbarungen sei eine Laufzeitregelung enthalten. Demgegenüber beruft die Beklagte sich insbesondere auf die abschließende Regelung im Insolvenzsozialplan vom 27.09.2012, nach der die von den Kündigungen auf der Grundlage des gleichdatierten Interessenausgleiches betroffenen Arbeitnehmer ausdrücklich Abfindungsansprüche allein aus diesem Sozialplan und nicht aus früheren Sozialplänen (...) haben sollten – was bedeute, dass durch diesen Insolvenzsozialplan vom 27.09.2012 die Betriebsvereinbarung vom 13.12.1996, rechtswirksam, abgelöst worden sei, jedenfalls liege ein Fall, zulässiger, unechter Rückwirkung vor.

Wegen des unstreitigen Sachverhalts im Übrigen und des streitigen Vorbringens sowie der Anträge der Parteien im ersten Rechtszug wird auf den ausführlichen Tatbe-

stand des angefochtenen Endurteils des Arbeitsgerichtes Kempten vom 12.02.2014, das den Prozessbevollmächtigten des Klägers am 26.02.2014 zugestellt wurde, Bezug genommen, mit dem dieses die Klage mit der Begründung abgewiesen hat, dass der Kläger einen weitergehenden Abfindungsanspruch nicht auf die Betriebsvereinbarung vom 13.12.1996 i.V.m. der Betriebsvereinbarung vom 30.01.1997 stützen könne, da erstere durch Ziffer 9 des Sozialplanes vom 27.09.2012 für die aufgrund des Interessenausgleichs mit Namensliste desselben Stichtags – wie hier gegenüber dem Kläger – ausgesprochenen Kündigungen ersetzt worden sei. Als Betriebsvereinbarung besonderer Art habe der Sozialplan vom 27.09.2012 eine vorher abgeschlossene Betriebsvereinbarung aushebeln bzw. für bestimmte Fallkonstellationen außer Kraft setzen können. Unter Beachtung dessen, dass Änderungen für die Vergangenheit und damit die Möglichkeit der Rückwirkung der Betriebsvereinbarung durch das Vertrauensschutz- und das Verhältnismäßigkeitsprinzip beschränkt seien, habe die neue Betriebsvereinbarung auch für die Arbeitnehmer ungünstigere Bestimmungen enthalten können, wobei im Verhältnis zweier gleichrangiger Normen nicht das Günstigkeitsprinzip, sondern die Zeitkollisionsregel gelte, weshalb die jüngere der älteren Norm vorgehe. Hier habe eine unechte Rückwirkung des Sozialplans vom 27.09.2012 vorgelegen, da der Kläger zum Zeitpunkt dessen Abschlusses an diesem Tag um 12.27/12.32 Uhr noch nicht gekündigt gewesen sei und deshalb zu diesem Zeitpunkt noch keine Ansprüche aus der alten Betriebsvereinbarung vom 13.12.1996 ableiten haben können. Dieser Sachverhalt sei erst abgeschlossen gewesen, als die Beklagte die betriebsbedingte Kündigung (auch) gegenüber dem Kläger an diesem Tag nach 13.50 Uhr ausgesprochen habe, also nach Abschluss des Sozialplans. Weiter sei zu berücksichtigen, dass die Betriebsvereinbarung vom 13.12.1996 aus einer Zeit stamme, als der Betrieb der Beklagten in D. noch zum S.-Konzern gehört habe, weshalb die Abfindungsansprüche hieraus entsprechend hoch dotiert gewesen seien, im Übrigen ein Sozialplan gemäß der Überleitungsvereinbarung vom 14.10.1996 von der S. AG als voriger Betriebsinhaberin lediglich für die Zeitdauer von fünf Jahren garantiert gewesen sei, die Belegschaft also nur während der ersten fünf Jahre ab 01.01.1997 darauf vertrauen habe können, Abfindungen in der in der Betriebsvereinbarung bzw. einem Sozialplan ausgewiesenen Höhe zu erhalten – für die Zeit danach habe ein derartiger Vertrauensschutz nicht mehr bestanden; die Zahlung von Abfindungen sei immer von der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers und dem Prozessrisiko im Einzelfall abhängig, weshalb es keinen Erfahrungssatz dahin gebe, dass Abfindungen auch nach mehr als 15 Jahren vom

Arbeitgeber in der gleichen Höhe gezahlt würden. Darüber hinaus sei über das Vermögen der Beklagten 2012 das Insolvenzverfahren eröffnet worden, wobei die Beklagte um ihren Fortbestand gekämpft habe. Die Betriebsvereinbarungen vom 13.12.1996 und vom 30.01.1997 hätten auch nicht über § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB einzelvertraglich weitergegolten, da die neue Betriebsvereinbarung die hiernach kraft gesetzlicher Anordnung die als Betriebsvereinbarung weitertelnde Regelung einer anderen Betriebsvereinbarung verdränge, wofür es keine zeitliche Grenze gebe.

Hiergegen richtet sich die Berufung des Klägers mit Schriftsatz seiner Prozessbevollmächtigten vom 21.03.2014, am selben Tag zunächst per Telefax beim Landesarbeitsgericht München eingegangen, zu deren Begründung diese nach auf ihren Antrag erfolgter Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis 28.05.2014 mit, am selben Tag wiederum zunächst per Telefax beim Landesarbeitsgericht München eingegangenen, Schriftsatz dieses Termins ausgeführt haben, dass der Kläger darauf vertrauen habe dürfen, auch noch Anspruch auf Zahlung einer Abfindung aus der Betriebsvereinbarung vom 13.12.1996 zu haben. Als Betriebsrat habe er bereits vor der schriftlichen Kündigung erfahren gehabt, dass er auf der Namensliste des Interessenausgleichs stehen und ihm gekündigt werden würde – zu welchem Zeitpunkt der Sozialplan noch nicht unterzeichnet gewesen sei. Dieses Vertrauen sei schützenswert und stehe einer rückwirkenden Beseitigung seines Anspruchs entgegen. Weiter ergebe sich ein Vertrauensschutz des Klägers hinsichtlich einer Berechnung der Abfindung bei einer betriebsbedingten Kündigung nach der Betriebsvereinbarung 1996 daraus, dass deren Berechnungsformel von der Beklagten üblicherweise für einvernehmliche Beendigungen eines Arbeitsverhältnisses – auch einer solchen der ebenfalls bei der Beklagten beschäftigt gewesenel Ehefrau des Klägers – herangezogen worden sei. Die Garantielaufzeit der Betriebsvereinbarung 1996 von fünf Jahren habe eine Risikoverteilung zwischen Betriebsveräußerer und Erwerber dargestellt und der Sicherstellung gedient, dass die Arbeitnehmer der neugegründeten Firma R. GmbH nicht aufgrund des Sozialplanprivilegs des § 112a BetrVG mangels eines erzwingbaren Sozialplans betriebsbedingte Kündigungen ohne Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile in Kauf nehmen müssten. Nach fünf Jahren habe im Falle betriebsbedingter Kündigungen somit die Beklagte selbst für die entsprechenden Sozialplanverpflichtungen eintehen sollen. Eine Laufzeitvereinbarung habe diese Regelung nicht dargestellt. Auch wenn die Insolvenz der Beklagten zuletzt als Sonderfall anerkannt werde, lieferten bereits die insol-

venzrechtlichen Vorschriften, die die Altabfindung zur Insolvenzforderung degradierten, einen ausreichenden Schutz. Dies würde hier dazu führen, dass aus der begehrten weitergehenden Abfindung angesichts einer Insolvenzquote von 8 % ein Betrag von lediglich 17.823,41 € brutto würde. Mit der Neuregelung sei ein Abfindungsanspruch für die Mitarbeiter geschaffen worden, der als Masseverbindlichkeit privilegiert sei, jedoch die in der Insolvenzordnung vorgelegten Grenzen nicht überschreiten dürfe. Das Arbeitsgericht Kempten habe deshalb unzutreffend die Klage als unbegründet abgewiesen und dabei die Zulässigkeit einer angenommenen unechten Rückwirkung bejaht. Der Insolvenzsozialplan sei nicht geeignet, unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsprinzips die alte Abfindungsvereinbarung zu ersetzen, sondern könne die alte Betriebsvereinbarung (1996) unterstützend begleiten, da zum Zeitpunkt des Abschlusses nicht klar gewesen sei, ob die Mitarbeiter von einer als Insolvenzforderung anzumeldenden Abfindung auch nur einen Cent ausgezahlt erhalten würden, nachdem die Quote zu diesem Zeitpunkt noch nicht festgestanden habe.

Der Kläger beantragt:

Die Forderung des Klägers in Höhe von € 222.792,71 brutto im Insolvenzverfahren über das Vermögen der Beklagten (Az.: IN 463/12) wird zur Insolvenztabelle als Insolvenzforderung festgestellt.

Die Beklagte trägt zur Begründung ihres Antrages auf Zurückweisung der Berufung unter Verteidigung der Ausführungen des Arbeitsgerichtes vor, dass die Betriebsvereinbarung vom 13.12.1996 für die aufgrund des gleichdatierten Interessenausgleichs mit Namensliste ausgesprochenen Kündigungen – wie somit diejenige gegenüber dem Kläger – durch Ziffer 9 des Insolvenzsozialplans vom 27.09.2012 außer Kraft gesetzt worden sei, da dort ausdrücklich bestimmt sei, dass die betroffenen Arbeitnehmer nur Anspruch aus diesem Sozialplan und nicht aus früheren Sozialplänen hätten. Wie das Arbeitsgericht zu Recht festgestellt habe, verstoße dies nicht gegen das Rückwirkungsverbot, da es sich hier um eine unechte Rückwirkung handle, die sich nicht gegen die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit hinwegsetze. Die Regelung in Ziffer 9 des Sozialplans vom 27.09.2012 habe nicht nachträglich ändernd in bereits abgewickelte, der Vergangenheit angehörende, Tatbestände eingegriffen, zumal der Sachverhalt erst durch

die der Sozialplanunterzeichnung am 27.09.2012 nachfolgende Kündigung gegenüber dem Kläger abgeschlossen gewesen sei. Aufgrund seines Sonderwissens als Betriebsratsmitglied habe der Kläger überdies Kenntnis vom Inhalt des Sozialplans vom 27.09.2012 gehabt und daher gewusst, dass ihm aufgrund der dortigen Regelung unter Ziffer 9 nur ein Abfindungsanspruch hieraus und nicht aus früheren Sozialplänen zustünde, er damit keinen zusätzlichen Abfindungsanspruch aus der Betriebsvereinbarung 1996 habe. Darüber hinaus dürfe das Sonderwissen des Klägers als Betriebsratsmitglied nicht zu Vorteilen gegenüber anderen Arbeitnehmern, die nicht im Betriebsrat gewesen seien, führen. Die Berechnungsformel aus der Betriebsvereinbarung 1996 sei, entgegen der Behauptung des Klägers, bei der Beklagten nicht üblicherweise sonst für die Berechnung von Abfindungssummen bei Ausscheidensvereinbarungen herangezogen worden. Das Arbeitsgericht habe auch zutreffend entschieden, dass die neue Betriebsvereinbarung die nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB kraft gesetzlicher Anordnung geltende Regelung einer anderen Betriebsvereinbarung ohne zeitliche Grenze verdrängen habe können und verdrängt habe. Die Betriebsvereinbarung vom 13.12.1996 habe zwar gemäß § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB zunächst einzelvertraglich weitergegolten, sei jedoch dann durch die Betriebsvereinbarung vom 30.01.1997 verdrängt worden.

Wegen des Vorbringens der Parteien im zweiten Rechtszug im Übrigen wird auf den Inhalt der Schriftsätze vom 28.05.2014 und vom 11.07.2014 sowie auf ihre ergänzenden Einlassungen im Rahmen ihrer Parteianhörung in der mündlichen Verhandlung im Berufungsverfahren gemäß der entsprechenden Feststellungen in der Sitzungsniederschrift vom 24.07.2014 (Bl. 259 f./260 d.A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung hat in der Sache keinen Erfolg.

I.

Die gemäß § 64 Abs. 2 ArbGG statthafte Berufung des Klägers ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden und daher zulässig (§§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO).

II.

Die Berufung des Klägers ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend und ausführlich und überzeugend begründet entschieden – worauf deshalb zunächst Bezug genommen wird (§ 69 Abs. 2 ArbGG) –, dass der Kläger keinen zusätzlichen Abfindungsanspruch aus der von ihm hierzu herangezogenen „Abfindungsvereinbarung“ vom 13.12.1996 hat, dessen Feststellung zur Insolvenztabelle er mit dem vorliegenden Antrag begehrt.

1. Nach Auffassung der Berufungskammer müssen bereits nicht unerhebliche Zweifel bestehen, ob im Jahr 2012 noch von einer Geltung der aus Anlass und im Zusammenhang mit dem Betriebsübergang zum 31.12.1996/01.01.1997 abgeschlossenen kollektivrechtlichen, auch, Abfindungsvereinbarungen ausgegangen werden kann. Beide einschlägigen Regelungen – der, dort für die Dauer von fünf Jahren u.a. durch die Fa. S. AG als vorheriger Betriebsinhaberin garantierte, Sozialplan im Anhang 1 der „Überleitungsvereinbarung“ vom 14.10.1996 und die „Abfindungsvereinbarung“ für sonstige, nicht sozialplanpflichtige, Fälle betriebsbedingter Beendigungen – sollten, in ihrem systematischen Zusammenhang und im Rahmen der hierbei geltenden Auslegungsgrundsätze (vgl. etwa BAG, U. v. 26.05.2009, 1 AZR 198/08, NZA 2009, S. 849 f – Rz. 14, m.w.N. -), erkennbar auch wohl nur für diese Dauer von fünf Jahren, also bis 31.12.2001, gelten:

a) Bei der (vorsorglichen, Vorrats-)„Abfindungsvereinbarung“ vom 13.12.1996, auf die der Kläger sich mit dem streitgegenständlichen Anspruch unmittelbar bezieht, handelte es sich erkennbar um eine freiwillige Betriebsvereinbarung im Sinne des § 88 BetrVG, nachdem diese nach ihrem dort eingangs fixierten „Geltungsbereich“ auf diejenigen Mitarbeiter Anwendung finden soll, bei denen der in Nr. 25 i.V.m. dem Anhang 1 hierzu beinhaltete Sozialplanregelung innerhalb der aus Anlass des Betriebsübergangs von der Firma S. AG auf die neugegründete Firma R. GmbH zum 01.01.1997 abgeschlossenen „Überleitungs-

vereinbarung“ (als Gesamtbetriebsvereinbarung) vom 14.10.1996 tatbestandlich keine Anwendung fand. Der dort in Nr. 25 i.V.m. dem Anhang 1 hierzu enthaltene – vorsorgliche - Sozialplan war offensichtlich ebenfalls nur ein freiwilliger „Vorratssozialplan“ wiederum im Sinne des § 88 BetrVG (wie diese in solchen Fällen von Ausgliederungen von Betrieben/Betriebsteilen gerichtsbekannt nicht unüblich sind), nachdem ein bereits mit diesem Betriebsübergang zum 01.01.1997 verbundener, sozialplanpflichtiger, Betriebsänderungstatbestand im Sinne der §§ 111 Satz 3 Nr. 1 bis 5, 112, 112a BetrVG nicht erkennbar ist. Dieser vorsorgliche, (u.a.) von der Fa. S. AG als voriger Betriebsinhaberin garantierte, zunächst „virtuelle“, Sozialplan innerhalb dieser Überleitungsvereinbarung vom 14.10.1996 war jedoch nach Maßgabe der hierbei geltenden Auslegungsregeln, wie vorstehend zitiert, offensichtlich nicht nur auf die Dauer von fünf Jahren lediglich von dieser so garantiert, sondern ersichtlich auf diese Zeitdauer zeitlich limitiert – dass die neu gegründete Betriebsübernehmerin Fa. R. GmbH auch über den dort festgelegten Garantiezeitraum von fünf Jahren (oder bis 31.12.2001) hinaus dann bei etwaigen künftigen sozialplanpflichtigen Tatbeständen langfristig in Höhe der dort festgelegten Sozialplanabfindungsansprüche (in der Regel im Ergebnis ca. ein Bruttomonatsentgelt pro Beschäftigungsjahr und darüber hinaus, zzgl. „ Sozialzuschlägen“) selbst verpflichtet hätte werden sollen/wollen, ist nicht nachvollziehbar – wenn nicht annähernd abwegig –, ohne das Vorliegen ganz besonderer, atypischer – hier weder vorgetragener noch sonst erkennbarer –, Umstände vielmehr auszuschließen.

Mit dem in der „Überleitungsvereinbarung“ vom 14.10.1996 enthaltenen vorsorglichen Vorratssozialplan war jedoch die freiwillige „Abfindungsvereinbarung“ vom 13.12.1996, tatbestandlich für sonstige Fälle etwaiger künftige betriebsbedingter Kündigungen außerhalb sozialplanpflichtiger Tatbestände vorgesehen, koordiniert: Dort ist auf eben diese „Überleitungsvereinbarung“ vom 14.10.1996 ausdrücklich Bezug genommen, die ergänzende „Abfindungsvereinbarung“ sollte lediglich in denjenigen Fällen betriebsbedingter Beendigungen Anwendung finden, bei denen der vorsorgliche, garantierte, „Sozialplan“ in der „Überleitungsvereinbarung“ vom 14.10.1996 – betreffend etwaige künftige Fälle „gesetzlicher Sozialplanpflicht“ (Anhang 1 zur „Überleitungsvereinbarung“), also nach §§ 111, 112 Abs. 1 f. BetrVG – keine Anwendung finden würde. Damit war konsequent auch die „Abfindungsvereinbarung“ vom 13.12.1996 notwendig zeitlich koordiniert/limitiert auf den zeitlichen Geltungsbereich des vorsorglichen Vorratssozialplans in

der „Überleitungsvereinbarung“ vom 14.10.1996, also ebenfalls bis 31.12.2001 (fünf Jahre ab dem 01.01.1997 als Zeitpunkt des Betriebsübergangs auf die Fa. R. GmbH = 31.12.2001).

Dies bedeutete, dass diese „Abfindungsvereinbarung“ vom 13.12.1996 im Jahr 2012 längst, ohne konstitutive gesonderte Nachwirkung über diesen Zeitpunkt hinaus, ausgelaufen gewesen wäre.

b) Diesem Ergebnis steht auch nicht die „Betriebsvereinbarung zur Inkraftsetzung der im Ö. Werk D. der S. AG geltenden Betriebsvereinbarungen in der R. GmbH D.“ vom 30.01.1997 - nach der, u.a., deren „Überleitungsvereinbarung“ vom 14.10.1996, damit auch dem dort implementierten (Nr. 25 i.V.m. Anhang 1 hierzu) Sozialplan, für den Fall deren Kündigung Nachwirkung verliehen wurde - entgegen:

Diese Nachwirkungsregelung sollte – und konnte – nur die Geltung der „Überleitungsvereinbarung“, damit auch des dort beinhalteten Sozialplans, prolongieren – aber nicht über den Zeitpunkt deren dort vorgesehener zeitlicher Limitierung auf fünf Jahre (31.12.2001) hinaus. In diesem Fall eines freiwilligen Vorratssozialplans war die gesonderte Vereinbarung einer Nachwirkung, auf der Hand liegend, nur auf den – dort ausdrücklich in Bezug genommen – Fall einer vorzeitigen Kündigung der Sozialplan-Betriebsvereinbarung („Überleitungsvereinbarung“ vom 14.10.1996) innerhalb deren „Garantie“-gültigkeitszeitraums bezogen, damit im Ergebnis eo ipso befristet auf die Dauer der Befristung einer befristeten freiwilligen Betriebsvereinbarung – sollte/wollte dieser nicht qua Nachwirkung etwa erst dadurch dauerhaften Charakter, eine bis dahin nicht bestehende „Ewigkeitsgarantie“, verleihen. Im Falle eines Sozialplans bei tatsächlich vorliegender Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG und damit erzwingbarer Mitbestimmung nach § 112 BetrVG betrifft dieser nur diese spezifische Betriebsänderungsmaßnahme und verliert mit deren Abwicklung von selbst ihre Wirkung. Dies muss ebenso – erst recht – im Falle eines freiwilligen – befristeten – Vorratssozialplans wie hier aus 1996 gelten – diesem sollte durch die gesondert vereinbarte Nachwirkung „im Falle einer Kündigung“ (für den Fall einer Kündigung) eine solche nicht allererst und zeitlich unbegrenzt verliehen – der befristete Vorratssozialplan dadurch nicht zu einem dauerhaften – werden.

c) Hieran könnte weiter auch nichts ändern, wenn – wie der Kläger vorträgt und was streitig ist – angenommen werden sollte, dass „bei der Beklagten ... üblicherweise die Berechnungsformel für einvernehmliche Beendigungen des Arbeitsverhältnisses herangezogen“ worden sei, wie etwa bei einem Ausscheiden der Ehefrau des Klägers bei der Beklagten im Jahr 2005:

Eine etwaige faktische Orientierung einzelvertraglicher Abfindungsregelungen an etwa tradierten Abfindungsritualen bei der Beklagten kann nicht bereits zur Annahme deren vorhandener normativer (Weiter-)Geltung, zumal auf der maßgeblichen kollektivrechtlichen Ebene zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, führen.

d) Damit spricht zur Überzeugung der Berufungskammer bereits sehr viel, wenn nicht alles, dafür, dass nach dem 31.12.2001, und noch im Jahr 2012, die beiden „alten“ Abfindungsregelungen, die aus Anlass und im Zusammenhang mit dem Betriebsübergang zum 01.01.1997 in einem systematischen Zusammenhang zueinander abgeschlossen worden waren – Sozialplan innerhalb der „Überleitungsvereinbarung“ vom 14.10.1996 und „Abfindungsvereinbarung“ vom 13.12.1996 –, nicht mehr galten, auch nicht im Wege einer gesondert vereinbarten Nachwirkung.

2. Dies kann jedoch auch offen bleiben, da selbst dann, wenn, hypothetisch, angenommen würde, dass die „Abfindungsvereinbarung“ vom 13.12.1996 – und/oder der freiwillige Vorratssozialplan innerhalb der „Überleitungsvereinbarung“ vom 14.10.1996 – nach wie vor, auch noch im Jahr 2012, weitergegolten hätte, diese Regelungen jedenfalls durch die Bestimmung am Ende des Insolvenzsozialplans vom 27.09.2012 rechtswirksam abgelöst/ersetzt worden wäre, wonach die von den Kündigungen des Interessenausgleiches vom selben Tag „betroffen(en) Arbeitnehmer nur Anspruch (...) aus diesem Sozialplan und nicht aus früheren Sozialplänen ... oder Betriebsvereinbarungen“ haben (dort unter Ziffer 9).

a) Diese Regelung war nicht bereits, in Gänze, unwirksam, weil sie eine echte Rückwirkung entfaltet hätte, die verfassungsrechtlich grundsätzlich unzulässig ist:

aa) Eine echte Rückwirkung liegt tatbestandlich vor, wenn eine Rechtsnorm nachträglich ändernd in abgewickelte, der Vergangenheit angehörende Tatbestände eingreift und

damit bereits eingetretene Rechtsfolgen rückwirkend anders und für die Betroffenen nachteilig gestaltet. Eine solche ist verfassungsrechtlich grundsätzlich unzulässig.

Dagegen liegt eine unechte Rückwirkung vor, wenn eine Rechtsnorm auf gegenwärtige, noch nicht abgeschlossene Sachverhalte und Rechtsbeziehungen zwar erst mit Wirkung für die Zukunft einwirkt, aber damit zugleich die betroffene Rechtsposition nachträglich entwertet. Eine solche Rückbeziehung ist verfassungsrechtlich grundsätzlich zulässig, wenn sie bei Eingriff in bereits entstandene, aber noch nicht erfüllte Ansprüche den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wahrt und im Übrigen ein schützenswertes Vertrauen in das Fortbestehen einer Regelung nicht verletzt (vgl. nur – wie bereits vom Arbeitsgericht zutreffend in Bezug genommen –: BAG, U. v. 17.07.2012, 1 AZR 476/11, etwa in NZA 2013, S. 338 f. – Rzn. 51 und 52, m.w.N. -).

bb) Hier lag in der in Ziffer 9 des Insolvenzsozialplans vom 27.09.2012 liegenden Regelung mit einem Ausschluss von (etwaigen) – „besseren“ – Abfindungsansprüchen „aus früheren Sozialplänen ...“ allenfalls eine unechte, keinesfalls eine echte Rückwirkungsbestimmung im vorigen Sinn:

Wie bereits das Arbeitsgericht zutreffend hierzu ausgeführt hat, bestand zum Zeitpunkt des Abschlusses des Insolvenzsozialplans vom 27.09.2012 (12.32 Uhr an diesem Tag – so auch die dortige zeitliche Identifizierung) noch kein Abfindungsanspruch des Klägers, und anderer Arbeitnehmer, aus dem Sozialplan in Nr. 25 i.V.m. mit deren Anhang 1 der „Überleitungsvereinbarung“ vom 14.10.1996 bzw. der ergänzenden „Abfindungsvereinbarung“ vom 13.12.1996 – eben unterstellt, beide Regelungen hätten im September 2012 überhaupt noch weitergegolten –, weil zu diesem Zeitpunkt noch überhaupt keine Kündigungen als allererst abfindungsrelevante Tatbestände ausgesprochen waren – nur dann wäre die Frage eines Eingriffs in einen entstandenen – jedoch auch dann noch nicht abgewickelten! – Tatbestand durch die ablösende Abfindungsregelung im Insolvenzsozialplan vom 27.09.2012 überhaupt denkbar. Die Kündigungen gemäß Namensliste im Anhang zum Interessenausgleich vom selben Tag wurden zwar unstreitig noch am 27.09.2012 ausgesprochen - nach den unbestrittenen Ausführungen der Parteien und den nicht angegriffenen Feststellungen im Tatbestand des Ersturteils hierzu jedoch erst nach Abgabe der Massenentlassungsanzeige bei der Bundesagentur für Arbeit am selben Tag

danach um 13.45 Uhr und der etwa parallel hierzu stattfindenden Anhörung des Betriebsrates zu den beabsichtigten Kündigungen nach § 102 BetrVG – denen dieser um 13.50 Uhr zugestimmt habe –. Erst damit, also erst am (späten) Nachmittag des 27.09.2012 und damit Stunden nach der Unterzeichnung/dem Inkrafttreten des Sozialplans, hätten somit überhaupt Abfindungsansprüche aus den Vereinbarungen 1996 entstehen können – was, allenfalls, den Fall einer unechten Rückwirkung begründet, weil dadurch höchstens in eine Anwartschaft auf eine, etwa, weitergeltende Regelung aus dem Jahr 1996 eingegriffen worden wäre.

Keine Rolle kann, bereits, hierbei spielen, dass der Kläger in seiner Organfunktion als Betriebsratsmitglied bereits zum Zeitpunkt des Abschlusses des Interessenausgleichs und des Sozialplans am Vormittag/Mittag des 27.09.2012 über das „Herrschaftswissen“ verfügt haben dürfte – wie er hier auch selbst akzentuiert -, dass er selbst auf der Namensliste des Interessenausgleiches stehen werde und deshalb mit seiner Kündigung rechnen würde müssen. Dies hier zu berücksichtigen würde bereits gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz des § 75 BetrVG verstoßen.

Vom Vorliegen des Tatbestandes einer unechten Rückwirkung geht im Übrigen der Kläger auch selbst aus.

b) aa) Unabhängig von der Frage eines Vertrauensschutzes und der Einhaltung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes als Voraussetzung für die Rechtfertigung einer unechten Rückwirkung kann der Kläger seinen streitgegenständlichen Anspruch nicht auf die „Abfindungsvereinbarung“ vom 13.12.1996 stützen, wovon er ausgeht, weil diese tatbestandlich keine Anwendung findet. Im Rahmen systematischer Auslegung insbesondere auch im Verhältnis zur „Überleitungsvereinbarung“ vom 14.10.1996 soll erstere gerade Fälle betreffen, „bei denen der in der Überleitungsvereinbarung vom 14.10.1996 festgelegte Sozialplan keine Anwendung findet“. Der dortige Sozialplan im Anhang 1 hierzu (i.V.m. mit der Nr. 25 der „Überleitungsvereinbarung“) sollte jedoch, wie bereits ausgeführt, gerade in allen Fällen betriebsbedingter Beendigungen „bei gesetzlicher „Sozialplanpflicht“, „eines eventuell erforderlichen Sozialplans der R. GmbH“, gelten (Wortlaut der Nr. 25 der „Überleitungsvereinbarung“ vom 14.10.1996 i.V.m. dem Wortlaut deren Anhangs 1). Dies heißt, dass – so auch das Verständnis der Parteien hierzu – die parallele „Abfindungsvereinbarung“ vom 13.12.1996 nur gelten sollte in Fällen außerhalb bereits

sozialplanpflichtiger (§§ 112, 112a BetrVG) betriebsbedingter Kündigungen bei der Fa. R. GmbH.

Wie jedoch bereits der Insolvenzsozialplan vom 27.09.2012 als solcher indiziert, und wie sich auch aus der 101 Arbeitnehmer umfassenden Namensliste zum Interessenausgleich von diesem Tag ergibt, war die im Raume stehende Massenentlassung im laufenden Insolvenzverfahren bei der Fa. R. GmbH tatbestandlich sozialplanpflichtig im Sinne der §§ 111 Satz 3 Nr. 1, 112 Abs. 1 Satz 2, 112a Abs. 1 BetrVG – nachdem in diesem Betrieb nach den eigenen Angaben des Klägers in der mündlichen Verhandlung im Berufungsverfahren zu diesem Zeitpunkt ca. 450 Arbeitnehmer beschäftigt gewesen seien –. Damit konnte hier, allenfalls, ein Abfindungsanspruch aus dem, hypothetisch, weitergeltenden Sozialplan unter Nr. 25 der „Überleitungsvereinbarung“ vom 14.10.1996 i.V.m. dem Anhang 1 hierzu gegeben sein, kein – tatbestandlich einer Sozialplanpflichtigkeit gerade nicht unterfallender – Abfindungsanspruch bei betriebsbedingten Kündigungen in anderen Fällen im Sinne der „Abfindungsvereinbarung“ vom 13.12.1996.

bb) Grundsätzlich gilt des Weiteren, dass die Parteien einer Betriebsvereinbarung die von ihnen getroffenen Regelungen jederzeit für die Zukunft abändern können, wobei die neue Betriebsvereinbarung auch Bestimmungen enthalten kann, die für die Arbeitnehmer ungünstiger sind. Im Verhältnis zweier gleichrangiger Normen gilt, wie ebenfalls bereits zutreffend das Arbeitsgericht ausgeführt hat, nicht das Günstigkeitsprinzip, sondern die Zeitkollisionsregel, wonach die jüngere der älteren Norm vorgeht (BAG, U. v. 23.01.2008, 1 AZR 988/06, NZA 2008, S. 709 f. – Rz. 19, m.w.N. –). Die Betriebspartner können deshalb einen geltenden Sozialplan für die Zukunft auch zum Nachteil der betroffenen Arbeitnehmer ändern, wobei sie wiederum die Grenzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu beachten haben (vgl. näher BAG, U. v. 05.10.2000, 1 AZR 48/00, AP Nr. 141 zu § 112 BetrVG 1972).

cc) Hier konnte jedoch kein Vertrauensschutz des Klägers bestehen – ebenso wenig das Verhältnismäßigkeitsprinzip verletzt sein –, dass ein, etwa, noch bestehender Abfindungsanspruch aus dem Sozialplan in der „Überleitungsvereinbarung“ vom 14.10.1996 bzw. aus der „Abfindungsvereinbarung“ vom 13.12.1996 weitergelten würde – weshalb die – etwa – ablösende Regelung am Ende des Sozialplans vom 27.09.2012, auch im Hinblick auf das Vorliegen einer unechten Rückwirkung, rechtswirksam wäre:

Wie ebenfalls bereits das Arbeitsgericht zu Recht ausgeführt hat, waren die vorstehend genannten Abfindungsregelungen Ende 1996 aus Anlass und im Zusammenhang mit der Ausgliederung/Verselbständigung der Fa. R. GmbH aus der Fa. S. AG vereinbart worden und hatten erkennbar den plakativen Sinn und Zweck einer Besitzstandssicherung, zeitlich (fünf Jahre) über die gesetzliche Regelung des § 613a BGB hinaus und garantiert durch die wirtschaftliche Potenz der Fa. S. AG als abgebenden Unternehmens. Dass die abgespaltene/verselbständigte Fa. R. GmbH, mit wenigen 100 Arbeitnehmern und damit einer mittelständischen Größe, auch nach Ablauf der von der alten „Mutter“ garantierten „Abfindungsphase“ von fünf Jahren noch längerfristig, und langfristig, an die relativ großzügigen Abfindungsoptionen im Ergebnis beider „Abfindungstabellen“ 1996 gebunden bleiben würde, konnte, bei ernsthafter Betrachtung – aus der Sicht des, hier, „verständigen Arbeitnehmers“ –, kaum jemand nachvollziehbar annehmen. Abfindungsansprüche/-erwartungen, auf welcher Rechtsgrundlage auch immer, hängen, ohne weiteres erkennbar, notwendig von der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers und damit dessen Entwicklung ab. Kein „vernünftiger“ Arbeitnehmer kann davon ausgehen, dass ein mittelständischer Arbeitgeber unabhängig von seiner aktuellen wirtschaftlichen Situation tradierte Abfindungsansprüche jederzeit in gleicher Höhe „bedienen“ werde.

Dies gilt erst Recht im Falle einer Insolvenz wie hier: Wie ebenfalls bereits das Arbeitsgericht ausgeführt hat, sind in einem solchen Fall definierter wirtschaftlicher Notlage (Zahlungsunfähigkeit i.S.d. § 17 Abs. 2 InsO) übliche Abfindungserwartungen naturgemäß weitgehend obsolet. Spätestens hier müssen die Arbeitnehmer, also auch der Kläger, davon ausgehen, dass, im Falle des Überlebens des Unternehmens überhaupt, auch außerhalb der insolvenzrechtlichen Bestimmungen zur Begrenzung dort vereinbarter Sozialplanansprüche (§ 123 InsO) erhebliche Eingriffe in Besitzstände nicht auszuschließen – solche vielmehr naheliegend - sind. Das vom Kläger zentral bemühte „Vertrauen“ in eine Weitergeltung der alten Abfindungstabellen ist deshalb zwar ggf. subjektiv verständlich, objektiv jedoch (aus der Sicht eines „verständigen“ Arbeitnehmers), spätestens im Kontext der Insolvenz nicht mehr nachvollziehbar – falls eben die Abfindungstabellen aus Ende 1996 überhaupt noch gegolten haben sollten, wie wohl nicht anzunehmen ...

c) Zur Frage einer einzelvertraglichen Transformation der Betriebsvereinbarungen 1996 aufgrund des Betriebsübergangs zum 01.01.1997 nach § 613a Abs. 1 BGB hat das Arbeitsgericht alles Erforderliche ausgeführt – worauf vollständig Bezug genommen wird (§ 69 Abs. 2 ArbGG), zumal dies mit der Berufung nicht mehr dezidiert angegriffen ist.

III.

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

IV.

Da dem Rechtsstreit über die Klärung der konkreten Rechtsbeziehungen der Parteien hinaus keine grundsätzliche Bedeutung zukommt, bestand für die Zulassung der Revision gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG keine Veranlassung.

Gegen dieses Urteil ist deshalb die Revision nur gegeben, wenn sie das Bundesarbeitsgericht auf Grund einer Nichtzulassungsbeschwerde, auf deren Möglichkeit und Voraussetzungen gemäß § 72 a ArbGG der Kläger hingewiesen wird, zulassen sollte.

Burger

Pompe

Eberle