

# Landesarbeitsgericht Köln

## Im Namen des Volkes

### Urteil

§§ 77 Abs 4 S 1, 112 Abs 1 S 2, S 3 BetrVG

- 1. Bei der Auslegung eines Sozialplans ist der tatsächliche Regelungswille der Betriebsparteien nur zu berücksichtigen, wenn er in dem Sozialplan seinen Niederschlag gefunden hat.**
- 2. Die Betriebsparteien können in einem Sozialplan regeln, dass Abfindungen, die der Arbeitgeber auf Grund eines Tarifvertrags wegen einer Betriebsänderung zahlt, zur Erfüllung von Sozialplanansprüchen führen.**

LAG Köln, Urteil vom 20.07.2021 Az. : 4 Sa 336/21

#### **Tenor:**

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 29.01.2021, Az. 18 Ca 7179/20 wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

#### **Tatbestand:**

1

Die Parteien streiten um die Höhe der Sozialplanabfindung des Klägers.

2

Der Kläger war seit dem 01.03.2011 bei der Beklagten beschäftigt. Aufgrund einer Betriebsschließung wurde sein Arbeitsverhältnis von der Beklagten mit Schreiben vom 27.05.2020 betriebsbedingt zum Ablauf des 31.08.2020 gekündigt. Der Kläger ist Mitglied der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU).

3

Am 19.05.2020 schlossen die IG-BAU und die Beklagte einen Tarifvertrag "Tarifvertragliche Abfindung", im Folgenden Abfindungstarifvertrag genannt. Wegen der Einzelheiten des Abfindungstarifvertrages auf dessen Abschrift, Bl.84 der Akte, Bezug genommen.

4

Gemäß dem Abfindungstarifvertrag erhielt der Kläger wegen der Betriebsstillegung eine Abfindungszahlung in Höhe von 1.000,00 EUR brutto.

5

Am 26.05.2020 vereinbarten der Betriebsrat und die Beklagte einen Sozialplan zum Ausgleich der durch die Betriebsschließung hervorgerufenen Nachteile. Nach dem Sozialplan ergab sich für den Kläger ein Anspruch auf Zahlung einer Abfindung in Höhe von 19.188,94 EUR. Der Betrag war gemäß § 4 Abs. 7 des Sozialplans auf 19.190,00 EUR aufzurunden.

6

In § 6 des Sozialplans vereinbarten die Betriebsparteien die Fälligkeit, Auszahlung und Anrechnung von Abfindungsansprüchen. § 6 Abs. 3 Satz 1 des Sozialplans lautet:

7

"Auf Leistungen aus diesem Sozialplan sind etwaige gesetzliche, tarifvertragliche oder individualvertragliche Abfindungen oder sonstige Entschädigungsleistungen (z.B. nach §§ 9, 10 KSchG bzw. § 113 BetrVG) für den Verlust des Arbeitsplatzes anzurechnen."

8

Wegen der weiteren Regelungen wird auf die Abschrift des Sozialplans, Bl.85 der Akte, Bezug genommen.

9

Aufgrund des Anspruchs und der Auszahlung der Abfindung nach dem Abfindungstarifvertrag zahlte die Beklagte an den Kläger eine Sozialplanabfindung in Höhe von 18.190,00 EUR.

10

Der Kläger hat behauptet, dass die Zustimmung zu dem Sozialplan des Betriebsrats von einer zusätzlichen tarifvertraglichen Abfindung für Gewerkschaftsmitglieder in Höhe von 1.000,00 EUR abhängig gemacht worden sei. Erst nach ausdrücklicher Zusage der Beklagten, den Tarifvertrag abzuschließen, sei vom Betriebsrat der Sozialplan unterzeichnet worden. Entsprechend hat er die Meinung vertreten, dass die Zahlung der Abfindung nach dem Abfindungstarifvertrag nicht anzurechnen sei. Er habe einen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung nach dem Sozialplan in Höhe von 19.190,00 EUR ohne Anrechnung der Abfindungszahlung nach dem Abfindungstarifvertrag.

11

Der Kläger hat beantragt,

12

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 998,94 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.09.2020 zu zahlen.

13

Die Beklagte hat beantragt,

14

die Klage abzuweisen.

15

Sie hat die Auffassung vertreten, dass aufgrund der Regelung in § 6 Abs. 3 Satz 1 des Sozialplans die aufgrund des Abfindungstarifvertrags gezahlte Abfindung auf die Sozialplanabfindung anrechenbar sei. Dies ergebe sich aus dem Wortlaut des

Sozialplans. Sie hat behauptet, dass die Anrechnung in § 6 des Sozialplans besprochen und verhandelt worden sei.

16

Mit Urteil vom 29.01.2021 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, dass die Auslegung des Sozialplans nach dem Wortlaut eine Anrechnung der tarifvertraglichen Abfindungszahlung ergebe. Weder aus dem Regelungszusammenhang noch aus der Systematik und dem Sinn und Zweck des Sozialplanes ergebe sich etwas anderes. Die Voraussetzungen eines Anspruchs aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes seien nicht erkennbar.

17

Gegen das ihm am 16.02.2021 zugestellte Urteil hat der Kläger am 16.03.2021 Berufung eingelegt und diese nach entsprechender Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist am 30.04.2021 begründet.

18

Der Kläger trägt unter Wiederholung seines erstinstanzlichen Vorbringens im Wesentlichen vor, dass die Auslegung des Sozialplans nicht zu einer Anrechnung der tarifvertraglichen Abfindungszahlung auf die Abfindungszahlung nach dem Sozialplan führe. Er behauptet, dass der Abfindungstarifvertrag abgeschlossen worden sei, um den Gewerkschaftsmitgliedern "etwas Gutes zu tun". Die Zustimmung zum Sozialplan sei davon abhängig gemacht worden, dass die Zahlung nach dem Abfindungstarifvertrag zusätzlich erfolge. Nach seiner Meinung umfasst die Anrechnungsklausel den Abfindungstarifvertrag nicht. Der tatsächliche Wille der Betriebsparteien spreche gegen eine Anrechnung. Die Betriebsparteien hätten mit dem Bewusstsein verhandelt, dass keine Anrechnung erfolgen solle.

19

Der Kläger beantragt,

20

das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 29.01.2021, Az. 18 Ca 7179/20, abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 998,94 EUR brutto nebst Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.09.2020 zu zahlen,

21

gegen die Beklagte ein Versäumnisurteil zu erlassen.

22

Die Beklagte verteidigt schriftsätzlich das arbeitsgerichtliche Urteil. Sie ist der Meinung, dass die Berufung unzulässig sei. Der Kläger habe nur den erstinstanzlichen Vortrag wiederholt und seinen Vortrag "geändert". Erstinstanzlich habe er vorgetragen, dass zeitgleich über den Tarifvertrag und den Sozialplan verhandelt worden sei, zweitinstanzlich behaupte der Kläger, dass zunächst über den Tarifvertrag und nachfolgend über den Sozialplan verhandelt worden sei. Zudem benenne der Kläger in seinem Vortrag nicht, wer die Arbeitnehmervertreter der Gewerkschaft während der Verhandlungen des Tarifvertrages und des Sozialplans gewesen seien. Den Tarifvertrag und den Sozialplan hätten unterschiedliche Personen abgeschlossen.

23

Wegen des weiteren Sach- und Rechtsvortrags der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen und das Sitzungsprotokoll wegen der abgegebenen Erklärungen und erteilten rechtlichen Hinweise ergänzend Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe:**

5 24

Die Berufung ist zulässig, aber unbegründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht und mit zutreffender Begründung abgewiesen.

25

I. Die Berufung des Klägers ist an sich gemäß § 64 Abs. 1 und 2 ArbGG statthaft. Gemäß §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO wurde am 16.03.2021 gegen das am 16.02.2021 zugestellte Urteil form- und fristgerecht eingelegt und innerhalb der Berufungsbegründungsfrist begründet.

26

Entgegen der Auffassung der Beklagten ist die Berufung zulässig.

27

Nach § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO muss die Berufungsbegründung die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergibt. Erforderlich ist eine hinreichende Darstellung der Gründe, aus denen sich die Rechtsfehlerhaftigkeit der angefochtenen Entscheidung ergeben soll. Die zivilprozessuale Regelung soll gewährleisten, dass der Rechtsstreit für die Berufungsinstanz durch eine Zusammenfassung und Beschränkung des Rechtsstoffs ausreichend vorbereitet wird. Deshalb hat der Berufungskläger die Beurteilung des Streitfalls durch den Erstrichter zu überprüfen und darauf hinzuweisen, in welchen Punkten und mit welchem Grund er das angefochtene Urteil für unrichtig hält. Dabei dürfen im Hinblick auf die aus dem Rechtsstaatsprinzip abzuleitende Rechtsschutzgarantie zwar keine unzumutbaren Anforderungen an den Inhalt von Berufungsbegründungen gestellt werden. Die Berufungsbegründung muss aber auf den Streitfall zugeschnitten sein und im Einzelnen erkennen lassen, in welchen Punkten rechtlicher oder tatsächlicher Art und aus welchen Gründen das angefochtene Urteil fehlerhaft sein soll. Für die erforderliche Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen der angefochtenen Entscheidung reicht es nicht aus, die tatsächliche oder rechtliche Würdigung durch das Arbeitsgericht mit formelhaften Wendungen zu rügen und lediglich auf das erstinstanzliche Vorbringen zu verweisen oder dieses zu wiederholen (BAG, Urteil vom 14. März 2017 - 9 AZR 54/16 - Rn. 10, juris).

28

Diesen Anforderungen wird die Berufungsbegründung gerecht. In dem Schriftsatz vom 30.04.2021 setzt sich der Kläger mit der Auslegung des Sozialplans durch das Arbeitsgericht auseinander und vertieft seinen Vortrag zur Auslegung. Dabei stellt der Kläger auf den Gesamtzusammenhang und insbesondere den tatsächlichen Willen der Betriebsparteien ab.

29

II. Die zum Kammertermin ordnungsgemäß geladene Beklagte ist zu diesem Termin nicht erschienen. Gemäß § 64 Abs. 7 ArbGG i.V.m. § 331 ZPO hat, wenn lediglich die klagende Partei erscheint und die Voraussetzungen für eine Versäumnisentscheidung vorliegen, auf Antrag bei Schlüssigkeit der Klage ein klagestattgebendes Versäumnisurteil zu ergehen. Dabei gilt das tatsächliche

mündliche Vorbringen der klagenden Partei nach § 333 Abs. 1 ZPO als zugestanden. Das als zugestanden anzusehende tatsächliche Vorbringen muss den gestellten Sachantrag rechtfertigen. Soweit dies nicht der Fall ist, ist gemäß § 331 Abs. 2 ZPO die Klage abzuweisen. Das unechte Versäumnisurteil ist insoweit das gegen den anwesenden Kläger ergehende abweisende Prozessurteil.

30

III. Obwohl die Beklagte zum Termin nicht erschienen ist, war die Berufung zurückzuweisen. Die Klage ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat mit überzeugender und zutreffender Begründung die Klage abgewiesen.

31

Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung einer weiteren Abfindung nach dem Sozialplan vom 26.05.2020. Die Beklagte hat zu Recht die Zahlung der Abfindung nach dem Abfindungstarifvertrag in Höhe von 1.000,00 EUR gemäß § 6 Abs. 3 Satz 1 des Sozialplans vom 26.05.2020 auf die sich aus § 4 des Sozialplans ergebende Abfindung angerechnet. Dies ergibt sich aus der Auslegung des Sozialplans vom 26.05.2020.

32

1. Nach ständiger Rechtsprechung richtet sich die Auslegung einer Betriebsvereinbarung - ebenso die eines Interessenausgleichs und Sozialplans als Betriebsvereinbarungen eigener Art - wegen ihrer normativen Wirkung (§ 77 Abs. 4 Satz 1, § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG) nach den Grundsätzen der Tarifvertrags- und Gesetzesauslegung. Ausgehend vom Wortlaut und dem durch ihn vermittelten Wortsinn kommt es auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Bestimmung an. Darüber hinaus sind Sinn und Zweck der Regelung von besonderer Bedeutung. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Regelung führt (LAG Köln, Urteil vom 10. September 2020 - 7 Sa 818/18 - Rn. 68, juris; BAG, Urteil vom 15. Mai 2018 - 1 AZR 37/17 - Rn. 15, juris).

33

2. In Anwendung dieser Grundsätze ist § 6 Abs. 3 Satz 1 des Sozialplans dahingehend auszulegen, dass auf Leistungen aus dem Sozialplan tarifvertragliche Abfindungen anzurechnen sind. Dies umfasst sämtliche tarifvertraglichen Abfindungen, Ausnahmen sieht § 6 Abs. 3 Satz 1 nicht vor. Der Wortlaut ist insoweit eindeutig. Dies hat auch der Prozessbevollmächtigte des Klägers während der Verhandlung am 20.07.2021 erklärt.

34

Entsprechend ist die Zahlung von 1.000,00 EUR aufgrund des Abfindungstarifvertrags von der Klausel umfasst. Nach dem Wortlaut des Abfindungstarifvertrags wird die Zahlung in Höhe von 1.000,00 EUR als Abfindung wegen der Betriebsschließung geleistet.

35

Die Behauptung des Klägers, dass die Zahlung in Höhe von 1.000,00 EUR nach dem Abfindungstarifvertrag zusätzlich zur Zahlung der Abfindung nach § 4 des Sozialplans gewährt werden und keine Anrechnung erfolgen sollte, ergibt sich aus dem Wortlaut des Sozialplans nicht.

36

3. Die Auffassung des Klägers überzeugt nicht, der Sozialplan ist nicht entgegen des Wortlautes auszulegen.

37

Selbst wenn die Betriebsparteien den Sozialplan mit dem Regelungswillen verhandelt haben sollten, dass die Zahlung nach dem Abfindungstarifvertrag nicht angerechnet werden solle, ändert dies die Auslegung nicht. Der tatsächliche Regelungswille der Betriebsparteien ist nur zu berücksichtigen, soweit er in der Betriebsvereinbarung seinen Niederschlag gefunden hat (LAG Köln, Urteil vom 06. Mai 2021 - 8 Sa 904/20 - Rn. 75, juris; BAG, Beschluss vom 22. Oktober 2019 - 1 ABR 17/18 - Rn. 25, juris). Der Wortlaut ist eindeutig, eine Anrechnung irgendeiner tarifvertraglichen Leistung für den Verlust des Arbeitsplatzes wurde nicht vom Anwendungsbereich der Anrechnungsklausel ausgenommen.

38

4. Auch der Gesamtzusammenhang des Abfindungstarifvertrags und des Sozialplans führen zu keinem anderen Ergebnis. Weder nach dem Sinn und Zweck des Abfindungstarifvertrags noch nach dem des Sozialplans muss eine zusätzliche Zahlung erfolgen.

39

Der Tarifvertrag wurde wegen der beabsichtigten Betriebsstillegung abgeschlossen und die Zahlung einer Abfindung vereinbart. Eine Abfindung ist grundsätzlich nach der Intention des Gesetzgebers ein Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes (Ascheid/Preis/Schmidt/Biebl, 6. Aufl. 2021, KSchG § 10 Rn. 38). Der Verlust des Arbeitsplatzes sollte ausgeglichen werden.

40

Sozialpläne dienen dem Ausgleich oder der Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen (§ 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG). Die Abfindung nach dem Sozialplan soll den Verlust des Arbeitsplatzes ausgleichen.

41

Nach beiden Bestimmungen soll und wird eine Abfindung gezahlt. Der Sinn und Zweck der Bestimmungen wird durch die Anrechnung nicht geändert. Die Betriebsparteien können in einem Sozialplan regeln, dass Abfindungen, die der Arbeitgeber auf Grund eines Tarifvertrags wegen einer Betriebsänderung zahlt, zur Erfüllung von Sozialplanansprüchen führen (BAG, Urteil vom 14. November 2006 - 1 AZR 40/06 - BAGE 120, 173-182).

42

Die Kammer verkennt nicht, dass ohne die Anrechnungsklausel die Mitglieder der Gewerkschaft eine zusätzliche Zahlung in Höhe von 1.000,00 EUR als Abfindung erhalten hätten. Dies hätten die Betriebsparteien berücksichtigen, regeln und im Sozialplan zum Ausdruck bringen müssen. Die Beschäftigten der Beklagten, die Mitglieder der Gewerkschaft sind, erhalten eine Abfindungszahlung. Die Beschäftigten der Beklagten, die keine Mitglieder der Gewerkschaft sind, erhalten eine Abfindungszahlung. Die Höhe der Abfindungszahlungen entsprechen sich, die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft führt wegen der Anrechnungsklausel nicht zu einer höheren Abfindungszahlung. Allein die Mitgliedschaft des Klägers in der Gewerkschaft erhöht seinen Bedarf an einer Nachteilsausgleichsfunktion nicht.

43

Bei einem Sozialplan bedarf es besonderer Anhaltspunkte für die Annahme, dass die Betriebspartner im Rahmen der von ihnen vereinbarten Regeln von dem gesetzlichen Leitbild eines Sozialplanes im Sinne von § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG abweichen und

über die sozialplantypische Nachteilsausgleichsfunktion hinaus auch andere, sozialplanuntypische Ziele verfolgen wollten (LAG Köln, Urteil vom 04. Juni 2009 - 7 Sa 1410/08 - Rn. 26, juris). Durch den Sozialplan vom 26.05.2020 sollten gemäß der Präambel Leistungen zum Ausgleich und zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile der betroffenen Beschäftigten geregelt werden. Hierfür sollten nach § 4 des Sozialplans Abfindungen berechnet werden. Nach § 6 des Sozialplans sollten Zahlungen angerechnet werden. Durch die Regelungen des § 4 und § 6 des Sozialplans stellen die Betriebsparteien sicher, dass die Beschäftigten eine Abfindung in der Höhe gemäß § 4 des Sozialplans erhalten. Der Zweck - die Nachteilsausgleichsfunktion - ist im Fall des Klägers erfüllt. Er hat insgesamt eine Sozialplanabfindung in Höhe von § 4 des Sozialplans erhalten, womit die sozialplantypische Nachteilsausgleichsfunktion erfüllt wurde.

44

Der Kläger hat einen erhöhten Ausgleichsbedarf im Falle einer Betriebsschließung aufgrund seiner Gewerkschaftszugehörigkeit nicht dargelegt.

45

Die Beklagte hat entsprechend des Tarifvertrags die Abfindung an den Kläger gezahlt. Allein die Anrechnung auf die Höhe der Abfindung nach dem Sozialplan "hebelt" die Wirkung des Tarifvertrages nicht aus. Durch Abschluss des Abfindungstarifvertrags hatte der Kläger zumindest einen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung in Höhe von 1.000,00 EUR. Hierauf konnten die Betriebsparteien aufbauen. Soweit durch die Anrechnungsklausel nach § 6 Abs. 3 Satz 1 des Sozialplans vom 26.05.2020 die Summe der Abfindungen gemäß dem Abfindungstarifvertrag und des Sozialplans vom 26.05.2020 nicht beeinflussen sollte, hätten die Betriebsparteien dies vereinbaren können und im Hinblick auf die ständige Rechtsprechung zur Auslegung von Sozialplänen müssen.

46

5. Im Hinblick auf die Auslegung des Sozialplans kann dahinstehen, ob die Zustimmung zum Sozialplan - wie vom Kläger behauptet - von einer zusätzlichen tarifvertraglich begründeten Zahlung in Höhe von 1.000,00 EUR abhängig gemacht worden sein soll. Dies lässt sich dem Wortlaut des abgeschlossenen Sozialplans nicht entnehmen.

47

6. Weitere Anspruchsgrundlagen für den Zahlungsanspruch hat der Kläger nicht dargelegt.

48

IV. Somit bleibt es bei der klageabweisenden erstinstanzlichen Entscheidung. Als unterliegende Partei hat der Kläger gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Berufung zu tragen. Gründe für eine Revisionszulassung sind nicht gegeben, da die Entscheidung auf den Umständen des vorliegenden Einzelfalls beruht.