

## LAG Hamburg: Sozialpläne können in ihrer normativen Wirkung die Betriebszugehörigkeit eines Arbeitnehmers überdauern

BetrVG § 112 I, BGB § 613a

Ein Sozialplan kann einem Arbeitnehmer nach einem Betriebsübergang, dem er widersprochen hat, einen Abfindungsanspruch verschaffen, auch wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Zugangs der betriebsbedingten Kündigung nicht mehr dem Betrieb angehört, für den der Sozialplan abgeschlossen ist, und die Arbeitgeberin nicht mehr Inhaberin dieses Betriebs ist. Regelungen in Sozialplänen können in ihrer normativen Wirkung die Betriebszugehörigkeit überdauern (vgl. BAG, Urteil vom 28. Juni 2005 – 1 AZR 213/04). Auch in Bezug auf die Arbeitgeberin ist allein maßgeblich, ob die Regelungen des Sozialplans durch die Änderungen der tatsächlichen Gegebenheiten gegenstandslos geworden sind oder ob sie in ihren Regelungsgegenstand nach wie vor behalten haben (Leitzsatz des Gerichts).

*LAG Hamburg, Urteil vom 13.5.2020 – 7 Sa 146/19 (ArbG Hamburg), BeckRS 2020, 13151*

### Sachverhalt

Die Beklagte, bei der die Klägerin beschäftigt war, informierte ihre Arbeitnehmer mit Schreiben vom 4.7.2018 über den bevorstehenden Betriebsübergang. Die Klägerin widersprach dem Übergang des Arbeitsverhältnisses. Die Beklagte kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin am 10.8.2019 aus dringenden betriebsbedingten Gründen zum 31.3.2019.

Die Klägerin nimmt die Beklagte auf Zahlung einer Sozialplanabfindung und Schadensersatz wegen Nichterrichtung einer Transfergesellschaft in Anspruch. Sie bezieht sich dabei auf einen bereits am 3.6.2016 zwischen der Beklagten mit dem Betriebsrat eingegangenen Sozialplan, dessen Geltungsbereich wie folgt lautet: *„Dieser Sozialplan gilt, zugleich auch als vorsorglicher Sozialplan, für alle Mitarbeiter [...], die aus Anlass der unternehmerischen Planung und des daraus folgenden Personalabbaus ihren Arbeitsplatz verlieren werden, unabhängig davon, ob dem Ausspruch der Kündigung eine ggf. weitere Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG zugrunde liegt oder nicht und welches Ausmaß die Maßnahme hat. [...] Im Fall zukünftiger Maßnahmen während der Laufzeit gilt dieser Sozialplan unabhängig davon abschließend, ob für die konkrete Personalabbaumaßnahme eigens ein Interessenausgleich abgeschlossen wird oder nicht.“* Weiter enthielt der Sozialplan eine Regelung, nach der die Mitarbeiter die Möglichkeit erhalten, in eine Transfergesellschaft über zu treten, sofern bei dem jeweiligen Mitarbeiter die Voraussetzungen der Kurzarbeit vorliegen. Die Laufzeit des Sozialplans war von den Parteien bis 31.12.2022 vereinbart.

Das ArbG sprach der Klägerin den Anspruch auf Abfindung zu. Im Übrigen wies es die Klage zurück. Es

sei – so das ArbG – der Klägerin freigestanden, dem Betriebsübergang zuzustimmen, weshalb eine drohende Arbeitslosigkeit und damit die Voraussetzungen für Kurzarbeit nicht vorgelegen hätten. Klägerin und Beklagte legten gegen die Entscheidung Berufung ein.

### Entscheidung

Die zulässige Berufung der Beklagten hatte nur insoweit Erfolg, als die Berechnung der Höhe der Abfindung falsch war. Die Berufung der Klägerin war aber unbegründet.

Das LAG folgt den Ausführungen des ArbG und spricht der Klägerin einen Anspruch auf Abfindung zu. Der Arbeitsplatzverlust der Klägerin – so das LAG – falle in den Geltungsbereich des Sozialplans und löse den dort geregelten Abfindungsanspruch aus. Dem stehe nicht entgegen, dass die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin erst am 10.8.2018 und damit nach dem Betriebsübergang gekündigt habe. Ob der Sozialplan nach dem Übergang des Betriebs und dem Widerspruch der Klägerin gegen diesen Betriebsübergang noch Rechte und Pflichten für die Parteien dieses Rechtsstreits auslöst, hänge allein von den Regelungsgegenständen des Sozialplans und nicht von der Zuständigkeit des Betriebsrats für die Klägerin zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung ab. Nach dem ausdrücklich bekundeten Willen der Parteien sei der Sozialplan zugleich als vorsorglicher Sozialplan für zukünftige, zum Zeitpunkt der Unterzeichnung noch nicht absehbare betriebsbedingte Personalabbaumaßnahmen vereinbart worden.

Ein Anspruch auf Schadensersatz bestehe – so das LAG – nicht. Die Klägerin habe sich zu keinem Zeitpunkt um einen Wechsel in eine Transfergesellschaft bemüht. Aus dem gesamten Verhalten der Klägerin sei nicht erkennbar, dass sie tatsächlich in eine Transfergesellschaft wechseln wollte.

### Praxishinweis

Die Entscheidung des LAG folgt der Entscheidung des BAG aus dem Jahr 2005 (Urt. v. 28.6.2005, BeckRS 2005, 43356). Konsequenz folgen die Richter den starren Auslegungsregeln und stellen klar, dass der ausdrückliche Wille der Parteien der Betriebszugehörigkeit vorgehen kann. Es ist daher in der Praxis noch mehr darauf zu achten, welche Bestimmungen in einen Sozialplan aufgenommen werden, da diese unter Umständen auch für Dritte Rechtswirkungen entfalten können.

*Rechtsanwältin Nicola Hösl, LL. M., Kanzlei Hösl, Hösl, Dr. Hösl, Miesbach*