

3 Sa 967/14
43 Ca 6452/14
(ArbG München)

Verkündet am: 26.03.2015

Gapp
Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

Firma C.
C-Straße, B-Stadt

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.
D-Straße, B-Stadt

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 26. März 2015 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Dr. Eulers und die ehrenamtlichen Richter Riedl und Reiss

für Recht erkannt:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 22.10.2014 – 43 Ca 6452/14 – wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Der Kläger begehrt von der Beklagten Zahlung eines Abfindungsanspruchs aus einem Sozialplan, hilfsweise Zahlung eines Nachteilsausgleichs nach § 113 Abs. 3 BetrVG.

Der Kläger war bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten, der ... – BIS – seit dem 01.06.2008 als Finanzbuchhalter beschäftigt, und zwar zuletzt im Bereich Corporate Accounting Shared Service Center B-Stadt zu einer monatlichen Bruttovergütung von 3.903,-- €. Die Rechtsvorgängerin der Beklagten war eine von mehreren inländischen Teilkonzerngesellschaften innerhalb des B. Konzerns. Im Herbst 2013 wurde auf Konzernebene beschlossen, das Programm „B. Excellence-Engineering Our Future“ fortzuentwickeln und umzusetzen. Danach sollte die Organisation in Teilkonzernen beendet und das operative Geschäft zukünftig stattdessen über insgesamt 14 Divisionen innerhalb der Beklagten geführt werden. Die sog. transaktionalen Dienstleistungsaktivitäten mit hohem Volumen sollten in Shared Service Centern gebündelt und eine globale IT-Organisationsstruktur etabliert werden. Zudem sollten 1.250 Vollzeitstellen (FTE) wegfallen.

Am 14.01.2014 schlossen die Beklagte und der bei ihr gebildete Konzernbetriebsrat deshalb einen Interessenausgleich Nr. 1, der auszugsweise lautet:

„A. Präambel

...

Die Änderungen im Rahmen von B. Excellence werden jeweils in gesonderten Interessenausgleichen beschrieben. Die Parteien haben das gemeinsame Verständnis, dass den in diesem Interessenausgleich beschriebenen Veränderungen eine konzerneinheitliche Planung zugrunde liegt und es sich unternehmens- und teilkonzernübergreifend um eine einheitliche Betriebsänderung handelt. Diese bedarf einer konzernweiten einheitlichen Regelung. Daher werden die anstehenden Veränderungen auch einheitlich im Sinne dieser Vereinbarung verhandelt und geregelt.

Es besteht ferner Einigkeit, dass die im Zusammenhang mit der Errichtung von Shared Service Centern stehenden Maßnahmen nicht Gegenstand dieses Interessenausgleichs sind, sondern einer separaten Regelung bedürfen. In Bezug auf die Errichtung einer globalen IT-Organisationsstruktur wird in diesem Interessenausgleich die erste Phase zum Aufbau der neuen Struktur geregelt; die Umsetzung in die neue globale Zielorganisation mit der Regelung in einem weiteren Interessenausgleich vorbehalten.

B. Geltungsbereich

1. Persönlicher Geltungsbereich

Dieser Interessenausgleich gilt für alle Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG der C. und ihrer inländischen Beteiligungsgesellschaften.

2. Sachlicher Geltungsbereich

Alle Betriebe und Unternehmen, die von den in diesem Interessenausgleich beschriebenen Maßnahmen des Projektes Excellence betroffen sind.

...

C. Allgemeine Grundsätze

I. Interessenausgleiche/Sozialplan

Die Parteien sind sich darüber einig, dass sich das Projekt Excellence nicht auf die in diesem Interessenausgleich geregelten Maßnahmen beschränkt und dass für weitere, bisher nicht beschriebene Maßnahmen erneut der Abschluss eines bzw. mehrerer Interessenausgleiche zu versuchen ist.

Des Weiteren besteht Einvernehmen darüber, dass die unter Abschnitt C. vereinbarten ‚Allgemeine Grundsätze‘ auch im Rahmen der weiteren zu vereinbarenden bzw. zu versuchenden Interessenausgleiche Anwendung finden sollen.

...

IV. Grundsätze zur Beschäftigungssicherung

1. Betriebsbedingte Kündigungen als ultima ratio

1.1 Betriebsbedingte Kündigungen kommen nur als ultima ratio in Betracht.

...

2. Weiterbeschäftigung

2.1 Die betriebsbedingte Kündigung eines Mitarbeiters kommt nur in Betracht, wenn die Weiterbeschäftigung auf einem anderen freien Arbeitsplatz im jeweiligen Betrieb oder Unternehmen nicht möglich ist.

...

VI. Freiwilliges Ausscheiden

1. Die Betriebsparteien wollen auch durch die Förderung freiwilligen Ausscheidens die Notwendigkeit betriebsbedingter Kündigungen reduzieren.
2. Interessierte Mitarbeiter können ab sofort bei der jeweils zuständigen Personalabteilung den Abschluss eines Aufhebungsvertrages beantragen. Die Personalabteilung prüft, ob der Arbeitsplatz des Mitarbeiters voraussichtlich entfällt oder ob dessen Arbeitsplatz durch einen Mitarbeiter besetzt werden kann, dessen Arbeitsplatz entfällt. Zusätzlich wird geprüft, ob keine anderen betrieblichen Gründe dem Abschluss eines Aufhebungsvertrages entgegenstehen. Die Personalabteilung soll den Mitarbeiter vor Ablauf von zwei Wochen darüber informieren, ob und zu welchem Beendigungszeitpunkt der Abschluss eines Aufhebungsvertrages in Betracht kommt.
3. Für den Abschluss des Aufhebungsvertrages gilt der Grundsatz der doppelten Freiwilligkeit. Der Mitarbeiter hat keinen Anspruch auf Abschluss eines Aufhebungsvertrages. Bei einer Eigenkündigung des Mitarbeiters bestehen keine Ansprüche nach diesen Regelungen („Freiwilliges Ausscheiden“).
4. Kommt es zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages, so erhält der Mitarbeiter eine Abfindung nach Maßgabe der folgenden Regelungen:
 - a) Die Höhe der Abfindung berechnet sich nach den Regelungen der zwischen den Parteien vereinbarten Konzernbetriebsvereinbarung Sozialplan „Bilfinger Excellence – Engineering Our Future“ vom 14.01.2014.

...

VII. Bleibepremie

1. Mitarbeiter aus den vom Personalabbau betroffenen Bereichen, an deren weiterer Beschäftigung B. ein herausgehobenes Interesse zur Aufrechterhaltung eines ordnungsgemäßen Geschäftsbetriebes hat („begünstigte Mitarbeiter“), können aufgrund einer gesonderten individualvertraglichen Vereinbarung eine Bleibepremie erhalten. Über den Kreis der begünstigten Mitarbeiter und die Voraussetzungen für die Gewährung der Bleibepremie entscheidet allein die Personalabteilung des jeweiligen Arbeitgebers in Abstimmung mit dem Zentralbereich Personal von B..

Begünstigte Mitarbeiter sind Mitarbeiter mit speziellen Qualifikationen sowie wichtigen Funktionen, die für die Aufrechterhaltung eines ordnungsgemäßen Geschäftsbetriebes bis zur Überführung der Strukturen im Rahmen von B. Excellence unverzichtbar sind.

Dies gilt insbesondere für die Bereiche HR, Finanzen und IT.

...

D. Betriebsänderungen

...

6. Der Betrieb B-Stadt der derzeitigen B. Industrial Services GmbH wird schrittweise, beginnend mit dem Abschluss dieses Interessenausgleichs und spätestens zum 31.03.2015, geschlossen. Die Einzelheiten der Schließung werden mit dem örtlichen Betriebsrat beraten.

...“

Wegen der weiteren Einzelheiten des Interessenausgleichs vom 14.01.2014 wird auf Bl. 53 – 73 d. A. Bezug genommen.

Der Sozialplan von 14.01.2014 enthält auszugsweise folgende Regelungen:

„I.

Allgemeine Regelungen

1. Sachlicher Geltungsbereich

Dieser Sozialplan regelt die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Mitarbeitern infolge der in der Konzernbetriebsvereinbarung Interessenausgleich vom 14.01.2014 beschriebenen Betriebsänderung ‚B. Excellence-Engineering Our Future‘ (nachfolgend: ‚**B. Excellence**‘) entstehen. Dieser Sozialplan gilt auch für alle weiteren Maßnahmen aus später folgenden Interessenausgleichen im Rahmen von B. Excellence, insbesondere für die beabsichtigten weiteren Interessenausgleiche für ‚Shared Services‘ und ‚Global IT Organisation‘.

2. Räumlicher Geltungsbereich

Dieser Sozialplan gilt für B. und sämtliche Unternehmen, die ... und die außerdem von B. Excellence betroffen sind.

...

3. Persönlicher Geltungsbereich

3.1 Dieser Sozialplan gilt für alle Mitarbeiter im Sinne von § 5 Abs. 1 BetrVG. Keine Anwendung findet dieser Sozialplan auf:

...

- g) Mitarbeiter, denen ein vergleichbarer anderer Arbeitsplatz angeboten wurde und die diesen ablehnen (vgl. dazu Abschnitt II. Ziffer 10).

...

II.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Grundsatz

...

1.2 Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt der Unterzeichnung dieses Sozialplans bei B. oder bei einem B.-Konzernunternehmen in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und die während der Laufzeit dieses Sozialplans infolge

- einer durch B. Excellence verursachten ... betriebsbedingten Kündigung,
- einer durch B. Excellence veranlassten betriebsbedingten Eigenkündigung (Rechtsprechungsgrundsätze des BAG: Hervorrufung der Erwartung beim Mitarbeiter durch den Arbeitgeber, er komme einer sonst notwendig werdenden betriebsbedingten Kündigung des Arbeitgebers zuvor, wobei die Erwartung des Mitarbeiters, sein Arbeitsplatz werde entfallen, aufgrund des Verhaltens des Arbeitgebers objektiv gerechtfertigt gewesen sein muss) oder
- eines durch B. Excellence veranlassten betriebsbedingten Aufhebungsvertrages ...

ihren Arbeitsplatz verlieren und denen kein anderer vergleichbarer Arbeitsplatz schriftlich angeboten wurde (vgl. Abschnitt II. Ziffer 10), erhalten eine Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes gemäß nachfolgenden Regelungen.

...

...

10. Angebot eines vergleichbaren Arbeitsplatzes

...

10.1 Allgemeines

- (a) Ein vergleichbarer anderer Arbeitsplatz kann bei B. und bei sämtlichen B.-Konzernunternehmen angeboten werden.

...“

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sozialplans vom 14.01.2014 wird auf Bl. 73 – 86 d. A. verwiesen.

Am 17.02.2014 schlossen die Rechtsvorgängerin der Beklagten – BIS – und der bei ihr gebildete örtliche Betriebsrat eine Vereinbarung Nr. 1/2014 „B. Excellence Local“, in der es auszugsweise heißt:

„Präambel

Die Betriebsparteien (BIS und BR) nehmen Bezug auf den Interessenausgleich Nr. 1 zwischen der C. und dem Konzernbetriebsrat der C. in der Fassung vom 14.01.2014 sowie der Konzernbetriebsvereinbarung ‚Sozialplan‘ zwischen der C. und dem Konzernbetriebsrat der C. gleichfalls in der Fassung vom 14.01.2014.

Gem. Interessenausgleich Nr. 1 lit. D (‚Betriebsänderung‘) Ziffer I 6 wird der Betrieb B-Stadt der derzeitigen B. Industrial Services GmbH (BIS) schrittweise, beginnend mit dem Abschluss des Interessenausgleichs Nr. 1 und spätestens zum 31.03.2015 geschlossen. Die Betriebsparteien dieser Vereinbarung werden dort aufgefordert, die Einzelheiten der Schließung lokal zu beraten. Gem. lit. A (Präambel) des Interessenausgleichs Nr. 1 sind insbesondere die im Zusammenhang mit der Errichtung von Servicecentern (SSC) stehenden Maßnahmen nicht Gegenstand der betriebsändernden Maßnahme, sondern bedürfen einer separaten Regelung. Ferner ist dort vereinbart, dass in Bezug auf die Errichtung einer globalen IT-Organisations-Struktur lediglich die erste Phase Gegenstand des Interessenausgleichs Nr. 1 ist. Die Schließung des Betriebs B-Stadt der B. Industrial Services GmbH und der damit verbundene Abbau sämtlicher Arbeitsplätze B-Stadt spätestens zum 31.03.2015 sind jedoch im Interessenausgleich Nr. 1 Ziff. I 6 bereits vorgesehen. Mit dem örtlichen Betriebsrat sind insoweit insbesondere die zeitliche Abfolge der Schließung und deren Details zu beraten. ...

I. Zuordnung der Mitarbeiter (Auswahlrichtlinie)

Als Anlage 1 ist dieser Vereinbarung eine von BIS erstellte Liste der von der Betriebsänderung betroffenen Zentralbereiche/Divisionen mit jeweiliger alphabetischer Nennung der dort jeweils tätigen Mitarbeiter/innen (im Folgenden: „Mitarbeiter“) und der jeweiligen Aufgabenstellung beigefügt. Der Inhalt dieser Anlage 1 wird ausdrücklich zum inhaltlichen Gegenstand dieser Vereinbarung gemacht. Der BR nimmt diese von BIS erstellte Zuordnung, welche Mitarbeiter in der 1. Phase aufgrund der betriebsändernden Maßnahme von der Betriebsschließung der derzeitigen BIS gem. Interessenausgleich Nr. 1 betroffen sind, zur Kenntnis. Die Betriebsparteien vereinbaren insoweit, dass es sich bei der Zuordnung „Kategorie“ gem. beigefügter Liste – Anlage 1 – um eine Auswahlrichtlinie gem. § 95 Abs. 1 S. 1 BetrVG handelt.

II. Zeitplan Standortschließung B-Stadt

Gemäß lit. D („Betriebsänderungen“) Ziffer I 6 des Interessenausgleichs Nr. 1 wird der Betrieb B-Stadt der derzeitigen B. Industrial Services GmbH (BIS) schrittweise, beginnend mit dem Abschluss des Interessenausgleichs Nr. 1 und spätestens bis zum 31.03.2015 geschlossen. Auch insoweit sind die Einzelheiten der Schließung mit dem örtlichen Betriebsrat zu beraten. In Erfüllung dieser Beratungspflicht vereinbaren die Betriebsparteien, dass die Schließung gemäß dem dieser Vereinbarung als Anlage 2 beigefügten zeitlichen Schließungsplan erfolgen wird. Dieser Schließungsplan bezieht sich aktuell auf den gemäß Anlage 1 von BIS definierten Mitarbeiterkreis. Sollen sich künftig Änderungen zu diesem Schließungsplan ergeben, werden die Betriebsparteien hierüber gesondert mit dem Ziel, Einvernehmen zu erreichen, beraten. Zwischen den Betriebsparteien besteht insoweit Einvernehmen, dass unter Beachtung der im Interessenausgleich Nr. 1/Sozialplan („Konzernbetriebsvereinbarung“) vereinbarten Regelung die notwendigen Beendigungsmaßnahmen zeitnah in die Wege geleitet werden. Für die Mitarbeiter der verbleibenden Bereiche (insbesondere SSC und IT) wird die Umsetzung der Schließung insbesondere der verbindliche Zeitplan in gesonderten Vereinbarungen geregelt.

III. Treuebonus

Mitarbeiter, die gemäß Zuordnung Liste Anlage 1 („Auswahlrichtlinie“) derzeit im SSC oder IT tätig sind, sind nicht vom Anwendungsbereich dieser Vereinbarung betroffen. Die Betriebsparteien sind sich dennoch darüber einig, dass für diese Mitarbeiter am Standort B-Stadt eine Sonderregelung für einen separaten Treuebonus bis zum Abschluss eines eigenen Interessenausgleichs SSC/IT getroffen wird. Als Kompensation für die Unsicherheit hinsichtlich der konkreten Schließungstermine dieser Bereiche erhält jeder diesen Bereichen zugeordnete Mitarbeiter mit der Gehaltsabrechnung Juli 2014 einen Treuebonus in Höhe eines Bruttomonatsfestgehalts, soweit der Mitarbeiter nicht bereits vor dem 31.07.2014 selbst gekündigt hat. Die Auszahlung erfolgt nicht, soweit in einem weiteren Interessenausgleich der Fortbestand des Arbeitsplatzes am Standort B-Stadt geregelt wird. Wird ein solcher Interessenausgleich zeitlich erst nach Juli 2014 zum Abschluss gebracht, wird der Anspruch auf Treuebonus in dem jeweils darauffolgenden Kalendermonat zur Zahlung fällig.

...“

Der Kläger ist in der erwähnten Anlage 1 unter Ziff. 218 und mit der Kategorie „SSC“ aufgeführt.

Der Kläger kündigte sein Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 28.02.2014 zum 31.05.2014 und erklärte darin, dass die betriebsbedingte Eigenkündigung aufgrund des B. Excellence Programms ausgesprochen werde. Nach seiner Bekundung im Termin vor dem Landesarbeitsgericht München am 26.03.2015 wusste der Kläger von anderen Arbeitnehmern (des Bereichs SSC), dass ihrem Wunsch nach einem Aufhebungsvertrag nicht entsprochen worden war, denn „die Arbeitgeberin wollte zu diesem Zeitpunkt die Leute noch nicht gehen lassen. Das war meine Einschätzung.“ In dem ihm erteilten Zeugnis gab die Beklagte als Grund der Eigenkündigung an, dass die C. im Rahmen einer umfassenden Reorganisation entschieden habe, die Teilkonzerne auf die C. zu verschmelzen und den Verwaltungsstandort B-Stadt zu schließen.

Mit Wirkung zum 01.05.2014 kam es zu der geplanten Verschmelzung der BIS auf die Beklagte.

Am 22.07.2014 schlossen die Beklagte und der bei ihr gebildete Konzernbetriebsrat einen „Interessenausgleich Shared Service Center“. Danach sollte die Fragmentierung Shared Service Center-relevanter Tätigkeiten im B. Konzern in einer B. Shared Service GmbH mit deutschen Standorten in Essen, Eschborn bei Frankfurt und – auf 24 Monate befristet – Nürnberg sowie mit ausländischen Standorten in Polen und in den USA gebündelt werden. Der sachliche Geltungsbereich (A.2.) umfasste alle Betriebe und Unternehmen, die von den in diesem Interessenausgleich beschriebenen Maßnahmen des Projektes Excellence betroffen sind, und erstreckte sich räumlich auf alle Betriebe und Unternehmen in Deutschland (A.3.). Der Aufbau der SSC GmbH sollte durch eine phasenweise Übertragung der SSC-relevanten Tätigkeiten und Prozesse aus den inländischen Gesellschaften des B.-Konzerns erfolgen (D.I.(1)). Hierzu sollten die für eine Beschäftigung in der SSC GmbH vorgesehenen Mitarbeiter entweder im Wege des Betriebsteilübergangs (so an den Standorten Essen und Eschborn bei Frankfurt) oder durch einzelvertragliche Überleitungsvereinbarung auf die SSC GmbH überführt werden (D.II.). Mitarbeitern, deren bisherige Tätigkeit aufgrund der geplanten Projekte SSC und Global IT eine wesentliche Änderung erführe oder ganz wegfiel, sollten die neu entstehenden freien Stellen in der SSC GmbH angeboten werden (D.IV.) bzw. betriebsbedingt gekündigt werden (D.VI.). Für den weiteren Inhalt des Interessenausgleich Shared Service Center vom 22.07.2014 wird auf Bl. 176 – 192 d. A. Bezug genommen.

Mit Klageschrift vom 04.06.2014 hat der Kläger Zahlung einer Abfindung nach dem Sozialplan vom 14.01.2014 in unstreitiger Höhe von 18.083,86 € brutto begehrt. Der Sozialplan vom 14.01.2014 sei auf ihn anwendbar, weil er die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Mitarbeitern *infolge* der in der vom 14.01.2014 beschriebenen Betriebsänderung „B. Project Excellence – Engineering our Future“ entstehen, regeln sollte und der Interessenausgleich vom 14.01.2014 unter Ziff. 6 für den Betrieb B-Stadt die Feststellung enthielte, dass dieser schrittweise, beginnend mit dem Abschluss dieses Interessenausgleichs und spätestens zum 31.03.2015, geschlossen werde. Lediglich die Einzelheiten der Schließung sollten auf lokaler Ebene beraten werden. Wenngleich für die Mitarbeiter des Shared Service Centers noch keine konkreten Festlegungen getroffen worden

seien, habe für diese dennoch fest gestanden, dass das Arbeitsverhältnis zwingend spätestens zum 31.03.2015 enden würde. Die beabsichtigte separate Regelung, die dann tatsächlich mit dem Interessenausgleich Shared Service Center vom 22.07.2014 getroffen worden sei, habe lediglich die *Errichtung* der Shared Service Center thematisiert, jedoch in keinsten Weise den *Abbau* am Standort B-Stadt. Das Schicksal der Münchner Belegschaft, die ihren Arbeitsplatz verlor, werde im Interessenausgleich Shared Service Center vom 22.07.2014 nicht mehr erwähnt. Auch dies mache deutlich, dass über die Festsetzungen im Interessenausgleich Nr. 1 vom 14.01.2014 hinaus keine weiteren Ausführungen erforderlich gewesen seien. Tatsächlich habe die Beklagte zwischenzeitlich mit sämtlichen Mitarbeitern des Shared Service Centers im Betrieb B-Stadt Aufhebungsvereinbarungen zum 31.01.2015 unter Vereinbarung einer Sozialplanabfindung gemäß Sozialplan vom 14.01.2014 geschlossen. Die Beklagte habe zuvor nicht versucht, mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich zur grundsätzlichen Frage der Schließung oder zur Ausgestaltung derselben abzuschließen. Dieses Verhalten stünde im Widerspruch zu der Auslegung, es gäbe noch keine Festlegung zur Betriebsschließung im Interessenausgleich vom 14.01.2014. Im Übrigen lägen die Voraussetzungen einer Abfindungszahlung gemäß Ziff. II.1.2 des Sozialplans vom 14.01.2014 vor, da es sich um eine durch B. Excellence veranlasste betriebsbedingte Eigenkündigung im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts handele. Die BIS habe bei dem Kläger die berechtigte Annahme hervorgehoben, für ihn bestehe nach Durchführung der Betriebsänderung keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr und er käme mit der eigenen Kündigung einer ansonsten auszusprechenden betriebsbedingten Änderungskündigung zuvor. Nach dem Interessenausgleich Nr. 1 durfte der Kläger davon ausgehen, dass der Betrieb B-Stadt spätestens bis zum 31.03.2015 geschlossen und er seinen Arbeitsplatz verlieren werde. Mit dem örtlichen Betriebsrat sollte allein „das genaue Prozedere verhandelt (werden) ..., wie und wann konkret abgebaut wird, jedoch nicht mehr die Frage, ob Arbeitsplätze bis spätestens 31.03.2015 abgebaut werden.“ Jedenfalls habe der Kläger Anspruch auf Nachteilsausgleich gemäß § 113 Abs. 3 BetrVG, sollte kein Interessenausgleich, der die Betriebsänderung „Schließung des Betriebs B-Stadt“ zum Gegenstand habe, geschlossen worden sein. Die Beklagte hat ihren Klageabweisungsantrag damit begründet, dass der Kläger als Mitarbeiter des SSC zur Zeit seines Ausscheidens weder dem Anwendungsbereich des Interessenausgleichs Nr. 1 vom 14.01.2014 noch der Vereinbarung Nr. 1/2014 vom 17.02.2014 zuzuordnen sei und deshalb auch nicht dem sachlichen Geltungsbereich des

Sozialplans vom 14.01.2014 unterfiele. Die Mitarbeiter des SSC seien von der Vereinbarung Nr. 1/2014 i.V.m. der Anl. 1 nicht erfasst worden. Im Zeitpunkt der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses am 31.05.2014 habe es keine weiteren Vereinbarungen gegeben. Der Interessenausgleich SSC vom 22.07.2014 sei zeitlich nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers in Kraft getreten. Es seien nicht mit sämtlichen Mitarbeitern des Shared Service Centers im Betrieb B-Stadt Aufhebungsvereinbarungen zum 31.01.2015 abgeschlossen worden, sondern nur zur Vermeidung arbeitsgerichtlicher Auseinandersetzungen über ansonsten unvermeidliche betriebsbedingte Kündigungen auf Basis jeweils individueller Verhandlungen. Ein Anspruch aus § 113 BetrVG sei im Hinblick auf den Interessenausgleich Shared Service Center vom 22.07.2014 zu verneinen.

Das Arbeitsgericht München hat durch Endurteil vom 22.10.2014 – 43 Ca 6452/14 – die Klage abgewiesen. Dem Kläger stünde ein Abfindungsanspruch aus dem Sozialplan vom 14.01.2014 nicht zu, weil er nicht dem sachlichen Geltungsbereich dieses Sozialplans unterfiele. Ein Anspruch aus § 113 Abs. 3 BetrVG scheide aus, weil mit dem Interessenausgleich Shared Service Center vom 22.07.2014 eine abschließende Regelung getroffen worden sei. Im Übrigen habe der Kläger die Voraussetzung „Versuch eines Interessenausgleichs“ nicht substantiiert vorgetragen.

Gegen dieses, ihm am 26.11.2014 zugestellte, Urteil hat der Kläger am 12.12.2014 Berufung eingelegt und diese am 22.01.2015 begründet.

Der Auslegung der 43. Kammer des Arbeitsgerichts München, wonach der Kläger dem sachlichen Geltungsbereich des Sozialplans vom 14.01.2014 nicht unterfiele, sei nicht zu folgen. Der Interessenausgleich vom 14.01.2014 habe bereits einen finalen Endpunkt der Schließung enthalten. Der örtliche Betriebsrat habe lediglich den detaillierten Ablauf der Schließung beraten können. Hierfür spreche auch, dass der Interessenausgleich Shared Service Center vom 22.07.2014 „nicht einmal ansatzweise“ Regelungen enthalte, die auf den Standort B-Stadt anwendbar wären. Durch ihn werde lediglich der Aufbau des zukünftigen Shared Service Centers beschrieben und in keinsten Weise der Abbau am Standort B-Stadt thematisiert. Die Kündigung des Klägers sei auch nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts abfindungsunschädlich erklärt worden. Die Beklagte habe durch die Schließungsregelung im Interessenausgleich Nr. 1 die Erwartung des Klägers, sein

Arbeitsplatz werde ab 14.01.2014 bis spätestens am 31.03.2015 wegfallen, deutlich manifestiert. Des Weiteren habe die Beklagte unstreitig den Mitarbeitern die Schließung des Standorts B-Stadt und den Wegfall ihrer Arbeitsplätze angekündigt. Die Mitarbeiter einschließlich des Klägers sollten ihre Personenstammdaten zur Berechnung der Abfindung überprüfen und ggf. korrigieren lassen. Auch das Zeugnis mache deutlich, dass auch die Beklagte davon ausgehe, die Ursache für die Kündigung des Klägers gesetzt zu haben. Hilfsweise bestünde ein Anspruch des Klägers auf Nachteilsausgleich gemäß § 113 Abs. 3 BetrVG. Die Beklagte habe über die Festlegung im Interessenausgleich Nr. 1 vom 14.01.2014 hinaus zu keinem weiteren Zeitpunkt mehr die konkrete Schließung des Betriebs B-Stadt mit den Betriebsräten thematisiert und Regelungen hierzu abgeschlossen. Sie habe vielmehr mit sämtlichen Mitarbeitern des Shared Service Centers im Betrieb B-Stadt Aufhebungsvereinbarungen zum 31.01.2015 abgeschlossen, in denen die Sozialplanabfindung gemäß Sozialplan vom 14.01.2014 zugestanden worden sei. Der Interessenausgleich Shared Service Center vom 22.07.2014 beinhalte keine abschließende Regelung der Schließung des Standortes B-Stadt, da dort an keiner Stelle Ausführungen zum Betrieb B-Stadt oder dessen Schließung enthalten seien.

Der Kläger beantragt:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 22.10.2014, Az.: 43 Ca 6452/14 wird abgeändert.
2. Die Beklagte wird verurteilt an den Kläger 18.031,86 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 03.06.2014 zu bezahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen,

und verteidigt das erstinstanzliche Urteil. Der Kläger unterfiele nicht dem sachlichen Geltungsbereich des Sozialplans vom 14.01.2014. Die Regelung in Ziff. I.1.S. 2 des Sozialplans vom 14.01.2014, wonach der Sozialplan für alle weiteren Maßnahmen aus später folgenden Interessenausgleichen, insbesondere für die beabsichtigten weiteren Interes-

senausgleiche für Shared Services gelten solle, mache deutlich, dass der Interessenausgleich vom 14.01.2014 gerade nicht der für den Kläger maßgebliche Interessenausgleich sein solle. Anderenfalls wäre die Verweisung auf später folgende Interessenausgleiche sinnentleert. Die Betriebsparteien hätten damit Raum für weitere Regelungen für den Bereich Shared Services gelassen. Deshalb hätten die Mitarbeiter des SSC des Betriebs B-Stadt keinesfalls wissen können, wie genau sich die Schließung des Betriebs entwickeln würde. Neben der Schließung des Betriebs zum 31.03.2015 wären auch durchaus andere Szenarien wie Änderungskündigungen, Transfergesellschaften etc. denkbar gewesen. Aus der Tatsache, dass der Betrieb zu einem bestimmten Datum geschlossen werden sollte, hätten die Mitarbeiter nicht schließen dürfen, dass ihr Arbeitsverhältnis beendet werde und sie daher mit Eigenkündigungen hätten reagieren dürfen. Der hilfsweise geltend gemachte Anspruch auf Nachteilsausgleich gemäß § 113 Abs. 3 BetrVG sei wegen des Interessenausgleichs Shared Service Center vom 22.07.2014 zu verneinen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Berufung ist unbegründet.

I.

Die nach § 64 Abs. 1, Abs. 2 lit. b) ArbGG statthafte Berufung ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, §§ 519, 520 ZPO, und damit zulässig.

II.

Die Berufung ist jedoch unbegründet. Das Arbeitsgericht München hat im Ergebnis zu Recht die Klage abgewiesen. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung.

1. Der Kläger kann seinen Anspruch nicht auf den Sozialplan vom 14.01.2014 stützen, weil er die Voraussetzungen, die II.1.1. Spiegelstrich 2 dieses Sozialplans für die Zahlung einer Abfindung vorsieht, nicht erfüllt. Dies folgt aus der Auslegung dieser Sozialplanregelung.

a) Sozialpläne sind als Betriebsvereinbarungen besonderer Art wegen ihrer aus §§ 77 Abs. 4 Satz 1, 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG folgenden normativen Wirkung nicht wie privatrechtliche Rechtsgeschäfte nach §§ 133, 157 BGB, sondern wie Tarifverträge und Gesetze objektiv auszulegen. Dementsprechend ist zunächst vom Wortlaut und dem durch ihn vermittelten Wortsinn auszugehen. Darüber hinaus kommt es auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Bestimmung an. Der Sozialplanzweck ist aus Wortlaut und Gesamtzusammenhang der Regelung zu erschließen und bestimmt sich nicht nach den subjektiven Vorstellungen einer Betriebspartei. Der tatsächliche Wille der Betriebsparteien ist nur zu berücksichtigen, soweit er im Sozialplan seinen Niederschlag gefunden hat (vgl. BAG, Urteil vom 15.03.2011 – 1 AZR 808/09 – Rn. 11, NJOZ 2011, 1421; LAG München, Urteil vom 10.10.2013 – 4 Sa 594/13 – BeckRS 2014, 69088).

b) Danach sieht der Sozialplan vom 14.01.2014 keinen Anspruch für den Kläger vor, der sein Arbeitsverhältnis gekündigt hat, ohne dass ihm die Beklagte zuvor den Zeitpunkt seines voraussichtlichen Ausscheidens mitgeteilt hat.

aa) Nach II.1.1. Spiegelstrich 2 des Sozialplans vom 14.01.2014 erhalten Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt der Unterzeichnung des Sozialplans bei der Beklagten oder ihrer Rechtsvorgängerin in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und die während der Laufzeit dieses Sozialplans infolge einer durch B. Excellence veranlassten betriebsbedingten Eigenkündigung (Rechtsprechungsgrundsätze des BAG: ...) ihren Arbeitsplatz verlieren und denen kein anderer vergleichbarer Arbeitsplatz schriftlich angeboten wurde (vgl. Abschnitt II. Ziff. 10), eine Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes. Wie der Klammerzusatz deutlich macht, sollen für die Abfindungszahlung bei Eigenkündigung die Rechtsprechungsgrundsätze des Bundesarbeitsgerichts gelten: Danach ist eine Eigenkündigung vom Arbeitgeber veranlasst, wenn dieser bei dem Arbeitnehmer die berechtigte Annahme hervorgerufen hat, mit der eigenen Initiative zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses komme er einer sonst notwendig werdenden betriebsbedingten Kündigung des

Arbeitgebers zuvor (vgl. BAG, Urteil vom 16.04.2002 – 1 AZR 368/01 – AP BetrVG 1972, § 112, Nr. 153; Urteil vom 13.02.2007 – 1 AZR 163/06 – Rn. 14, NZA 2007, 556; Urteil vom 20.05.2008 – 1 AZR 203/07 – Rn. 20, NZA-RR 2008, 636; Urteil vom 10.02.2009 – 1 AZR 767/07 – Rn. 32, NZA 2009, 970). Ob diese Voraussetzungen vorliegen, ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine Frage des Einzelfalls. Entscheidend sind die dem Arbeitnehmer bekannten objektiven Umstände im Zeitpunkt des Ausspruchs seiner Kündigung (vgl. BAG, Urteil vom 20.05.2008, a.a.O., und Urteil vom 16.04.2002, a.a.O.). Dabei hat das Bundesarbeitsgericht aufgrund des Regelungszwecks des konkreten Sozialplans, aber auch aus der in § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG beschriebenen Funktion des Sozialplans, wirtschaftliche Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen, auszugleichen oder zu mildern, eine einschränkende Auslegung für den Fall der Eigenkündigung vorgenommen: Ein Abfindungsanspruch bestehe bei Eigenkündigungen nur dann, wenn dem Arbeitnehmer zuvor der geplante Ausscheidetermin mitgeteilt worden sei. Nur dann könne der Arbeitnehmer berechtigterweise davon ausgehen, er komme mit seiner Eigenkündigung der andernfalls von der Arbeitgeberin auszusprechenden betriebsbedingten Kündigung zuvor (vgl. BAG, Urteil vom 15.03.2011, a.a.O., Rn. 14). Mit dieser Rechtsprechung hat sich der Erste Senat der Auffassung des Zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichts angenähert, der schon früher das Interesse des Arbeitgebers an der geordneten Weiterführung des Betriebs bis zu dessen Schließung wiederholt als Rechtfertigungsgrund für die Versagung eines Abfindungsanspruchs im Falle „vorzeitiger“ Eigenkündigung des Arbeitnehmers anerkannt hat (vgl. BAG, Urteil vom 19.07.1995 – 10 AZR 885/94 – unter III.3. der Gründe, NZA 1996, 271; Urteil vom 09.11.1994 – 10 AZR 281/94 – unter II.1.a) der Gründe, NZA 1995, 644 f.).

bb) Der Kläger konnte am 28.02.2014 – dem Zeitpunkt des Ausspruchs seiner Kündigung zum 31.05.2014 – nicht annehmen, dass seine Kündigung durch die Beklagte veranlasst worden sei.

(1) Dem Kläger war bis zum 28.02.2014 unstreitig noch kein für ihn geplanter Ausscheidetermin mitgeteilt worden.

(2) Ein solcher lag auch nicht konkludent durch die bis spätestens 31.03.2014 vorgesehene Schließung des Betriebs in B-Stadt vor.

Für den Bereich SSC, in dem der Kläger tätig war, bestand Ende Februar 2014 noch kein Interessenausgleich. Dies ergibt sich bereits aus der Regelung zum sachlichen Geltungsbereich des Sozialplans vom 14.01.2014. Unter I. Ziff. 1 Satz 2 galt der Sozialplan auch „für alle weiteren Maßnahmen aus *später folgenden* Interessenausgleichen im Rahmen von B. Excellence, insbesondere für die beabsichtigten weiteren Interessenausgleiche für „Shared Services“ und „Global IT Organisation“. Der Umstand, dass für den Bereich SSC noch kein Interessenausgleich abgeschlossen worden war, kommt auch unter III. der Vereinbarung Nr. 1/2014 vom 17.02.2014 zum Ausdruck, die einen separaten Treuebonus für Mitarbeiter des SSC „bis zum Abschluss eines eigenen Interessenausgleich SSC“ beabsichtigte. Deshalb war das Schicksal des SSC und seiner Beschäftigten am Standort B-Stadt Ende Februar 2014 offen; es war sogar von den Betriebspartner der Vereinbarung Nr. 1/2014 vom 17.02.2014 nicht ausgeschlossen worden, dass „in einem weiteren Interessenausgleich der Fortbestand des Arbeitsplatzes am Standort B-Stadt geregelt wird.“ Jedenfalls war eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit des Klägers auch an anderen Standorten der Beklagten nicht ausgeschlossen, weil betriebsbedingte Kündigungen auch in späteren Interessenausgleichen nur als ultima ratio in Betracht kommen, C., IV., Ziff. 1.1 des Interessenausgleichs vom 14.01.2014, und nur zulässig sein sollten, wenn Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten auf einem anderen freien Arbeitsplatz im jeweiligen Betrieb oder Unternehmen nicht möglich wäre, C., IV., Ziff. 2.1 des Interessenausgleichs vom 14.01.2014.

Darüber hinaus konnte der Kläger der Liste, die als Anl. 1 der Vereinbarung Nr. 1/2014 vom 17.02.2014 beigefügt war, entnehmen, dass er Ende Februar 2014 nicht für eine Kündigung vorgesehen war. Er war in dieser Liste dem Bereich SSC zugeordnet und deshalb nicht vom Anwendungsbereich der Vereinbarung Nr. 1/2014 betroffen, III. S.1 der Vereinbarung Nr. 1/2014.

Zudem war die Schließung des Bereichs SSC Ende Februar 2014 nach dem Schließungsplan, der als Anlage 2 der Vereinbarung Nr. 1/2014 vom 17.02.2014 beigefügt war, noch nicht verbindlich geregelt. Der Balken für den Bereich SSC ist ab Oktober 2014 mit einer „Schlangenlinie“ fortgeführt worden, während derjenige anderer Bereiche mit bestimmten Monaten endet. Hiermit übereinstimmend ist der Bereich „Accounting SSC“ mit

einem Sternchen versehen, das in der Erklärung als „nicht im Interessenausgleich Nr. 1 geregelt“ erklärt ist.

(3) Schließlich sprechen die verschiedenen Regelungen in den Betriebsvereinbarungen vom Januar und Februar 2014 gegen die Annahme, die Rechtsvorgängerin der Beklagten bzw. die Beklagten hätten die bei Eigenkündigungen einschränkende Auslegung, dass ein Abfindungsanspruch nur bestehe, wenn der kündigende Arbeitnehmer zuvor von dem geplanten Ausscheidetermin Kenntnis erlangt habe, nicht anwenden wollen.

Die Anspruchsberechtigung eines kündigenden Arbeitnehmers wurde ausdrücklich an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gekoppelt, II. Ziff. 1.2, 2. Spiegelstrich des Sozialplans vom 14.01.2014. Darüber hinaus ist unter II. Ziff. 1, 1.2, 3. Spiegelstrich des Sozialplans vom 14.01.2014 eine Abfindungszahlung bei einem durch B. Excellence veranlassten betriebsbedingten Aufhebungsvertrag vorgesehen. Für diesen haben dieselben Betriebsparteien im Interessenausgleich vom 14.01.2014 bestimmt, dass für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages „der Grundsatz der doppelten Freiwilligkeit“ gelte, d.h. dass der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Abschluss eines Aufhebungsvertrags habe und die Beklagte den Abschluss eines solchen Vertrages bei entgegenstehenden betrieblichen Gründen ablehnen könne, VI. Ziffern 2., 3. und 4. des Interessenausgleichs vom 14.01.2014. Nur unter diesen Voraussetzungen hat der Mitarbeiter einen Abfindungsanspruch, wie gleich zweimal festgehalten wird, nämlich in VI. Ziffer 4 („Kommt es zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages, so erhält der Mitarbeiter eine Abfindung nach Maßgabe der folgenden Regelungen ...“) und in VI. Ziffer 3 („Bei einer Eigenkündigung des Mitarbeiters bestehen keine Ansprüche nach diesen Regelungen.“). Diese Regelungen würden sinnentleert, wäre eine Abfindung auch an denjenigen Arbeitnehmer zu zahlen, der ohne ein konkretes Ausscheidatum eine Eigenkündigung ausspräche. In der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht am 26.03.2015 hat der Kläger insoweit ausdrücklich erklärt, gewusst zu haben, dass die Beklagte im Februar 2014 nicht in Aufhebungsverträge eingewilligt habe, weil sie nach seiner Annahme „zu diesem Zeitpunkt die Leute noch nicht gehen lassen“ wollte.

Dass die Beklagte Einfluss auf den Fortbestand der Beschäftigungsverhältnisse nehmen und auch nicht in jedem Fall einer Eigenkündigung eines Arbeitnehmers eine Abfindung

zahlen wollte, ergibt sich auch weiteren Regelungen. So bestimmt I. Ziff. 3 des Sozialplans vom 14.01.2014 zum persönlichen Geltungsbereich, dass der Sozialplan keine Anwendung auf Mitarbeiter findet, denen ein vergleichbarer anderer Arbeitsplatz angeboten wurde und die diesen ablehnen. Eine gleichlautende Regelung findet sich auch in der Bestimmung zur Abfindungsberechtigung, II. Ziff. 1, 1.2 des Sozialplans vom 14.01.2014 mit der Formulierung „*und* denen kein anderer vergleichbarer Arbeitsplatz schriftlich angeboten wurde“. Auch weist die Regelung in C., VII. des Interessenausgleichs vom 14.01.2014, in der die individualvertragliche Vereinbarung einer Bleibepremie für unverzichtbare Mitarbeiter vorgesehen wurde, auf ein Weiterbeschäftigungsinteresse der Beklagten in Bezug auf bestimmte Mitarbeiter hin. Unverzichtbare Mitarbeiter sind solche mit speziellen Qualifikationen und wichtigen Funktionen für die Aufrechterhaltung eines ordnungsgemäßen Geschäftsbetriebs bis zur Überführung der Strukturen im Rahmen von B. Excellence; hierzu zählte ausdrücklich der Bereich Finanzen, dem der Kläger angehörte.

cc) Demgegenüber hat der Kläger keine objektiven Anhaltspunkte vorgetragen, die dafür sprechen würden, dass sein Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Eigenkündigung von einer beabsichtigten Betriebsschließung in B-Stadt betroffen gewesen sei.

Der Kläger behauptet nicht, dass die Rechtsvorgängerin der Beklagten auf Betriebsversammlungen eine Aussage zum Bereich SSC gemacht habe. Allein die Ankündigung der Betriebsschließung des Standorts B-Stadt zum 31.03.2015 sagt über den Wegfall einer (Weiter-)Beschäftigungsmöglichkeit des Klägers nichts aus. Gleiches gilt für die behauptete Abfrage von Personalstammdaten zur Berechnung einer Abfindung. Auch konnte der Kläger vor dem Hintergrund der Regelungen im Interessenausgleich und Sozialplan vom 14.01.2014 sowie der Vereinbarung Nr. 1/2014 vom 17.02.2014, die zwischen den Mitarbeitern des SSC und IT auf der einen Seite und den sonstigen Mitarbeitern auf der anderen Seite unterscheiden, nicht annehmen, dass diese Umstände im Zeitpunkt seines Kündigungsausspruchs noch aktuell seien. Durch das nach seinem Ausscheiden am 31.05.2014 erteilte Zeugnis konnte der Kläger am 28.02.2014 nicht zur betriebsbedingten Eigenkündigung veranlasst werden. Im Übrigen muss ein Zeugnis zwar wahrheitsgemäß, aber auch wohlwollend formuliert werden, so dass mit den auf das B. Excellence Projekt bezogenen Formulierungen zunächst nur zum Ausdruck gebracht wird, dass keine verhaltensbedingten Gründe zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führten.

2. Ein Anspruch des Klägers auf Zahlung einer Abfindung rechtfertigt sich schließlich nicht aus § 113 Abs. 3 BetrVG.

a) Nach § 113 Abs. 3 BetrVG steht dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Nachteilsausgleich zu, wenn der Unternehmer eine geplante Betriebsänderung nach § 111 BetrVG durchführt, ohne über sie einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat versucht zu haben und infolge der Maßnahme Arbeitnehmer entlassen werden oder andere wirtschaftliche Nachteile erleiden.

b) Diese Voraussetzungen sind vorliegend nicht erfüllt.

Mit dem Abschluss des Interessenausgleichs SSC vom 22.07.2014 liegt ein Interessenausgleich vor, der den Nachteilsausgleichsanspruch nach § 113 Abs. 3 BetrVG ausschließt. Der Interessenausgleich SSC vom 22.07.2014 enthält auch Regelungen für diejenigen Mitarbeiter, die dem Bereich SSC am Standort B-Stadt angehörten. Nach A.II. galt der Interessenausgleich SSC vom 22.07.2014 für alle Betriebe und Unternehmen, die von den in diesem Interessenausgleich beschriebenen Maßnahmen des Projektes Excellence betroffen waren. Gegenstand des Interessenausgleichs SSC vom 22.07.2014 war der Aufbau des SSC (in der Rechtsform einer GmbH) durch eine phasenweise Übertragung der SSC-relevanten Tätigkeiten und Prozesse aus den inländischen Gesellschaften des B.-Konzerns in das SSC. Zu diesen inländischen Gesellschaften gehörte auch die Rechtsvorgängerin der Beklagten - BIS -. Zur Errichtung des SSC war auch eine Überführung der für eine Beschäftigung im SSC vorgesehenen Mitarbeiter durch einzelvertragliche Überleitungsvereinbarung geplant, D.II. Interessenausgleich SSC vom 22.07.2014. Daneben gab es unter D.VI. Interessenausgleich SSC vom 22.07.2014 Regelungen zur betriebsbedingten Kündigung derjenigen „Mitarbeiter, deren bisherige Tätigkeit aufgrund der geplanten Projekte SSC ... eine wesentliche Änderung erfährt oder ganz wegfällt“ (vgl. D.III. des Interessenausgleichs vom 22.07.2014), wenn nach Durchführung des in der Ergänzungsvereinbarung zur Vermittlung auf dem internen Arbeitsmarkt vorgesehenen Verfahrens (dort D.III. und IV.) sowie unter Wahrung der Grundsätze der Beschäftigungssicherung und der Ausfallgrundsätze des Interessenausgleichs Nr. 1 vom 14.01.2014 eine Weiterbeschäftigung nicht möglich sein sollte (vgl. D.VI. (2) des Interes-

- 23 -

senausgleichs SSC vom 22.07.2014). Diese positiven und damit zugegebenermaßen verschleiern den Formulierungen des Interessenausgleichs SSC vom 22.07.2014 dürfen nicht über die eigentlichen Absichten der Betriebsparteien hinwegtäuschen, Personal zu entlassen und den Bereich SSC am Standort B-Stadt zu schließen.

III.

Der Kläger hat die Kosten seines erfolglosen Rechtsmittels zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 64 Abs. 6 ArbGG.

IV.

Es bestand kein Anlass, die Revision für den Kläger zuzulassen, § 72 Abs. 2 ArbGG. Die Entscheidung beruht auf der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, die auf die im vorliegenden Fall zugrunde liegenden Betriebsvereinbarungen angewandt worden ist.

Rechtsmittelbelehrung

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

Dr. Eulers

Riedl

Reiss