

**7 Sa 257/15**  
29 Ca 6815/14  
(ArbG München)

Verkündet am: 13.10.2015

Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle



## **Landesarbeitsgericht München**

Im Namen des Volkes

### **URTEIL**

In dem Rechtsstreit

J.

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

gegen

Firma H.

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

hat die 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 13. Oktober 2015 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Karrasch und die ehrenamtliche Richterin Beier sowie ehrenamtlichen Richter Krahl

für Recht erkannt:

- I. Die Berufung der Klägerin gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 10.11.2014 – 29 Ca 6815/14 wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.**
- II. Die Revision wird zugelassen.**

### **Tatbestand:**

Zwischen den Parteien ist streitig, ob der Klägerin zusätzlich zu einer bereits erhaltenen Abfindung anlässlich der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses eine weitere Abfindungszahlung aus einem Sozialplan zusteht.

Die Klägerin war bei der Beklagten, einer 100%-igen Tochtergesellschaft der U. AG, bzw. deren Rechtsvorgängerin seit 01.08.1969 im Bereich Buchhaltung und Assetmanagement beschäftigt. Die Beklagte ist im Bereich des Erwerbs, der Verwaltung, Vermietung, Verpachtung, Veräußerung und sonstigen Verwertung von Immobilien sowie dem Erwerb, der der Verwaltung und Veräußerung von Immobilien erhaltenden Gesellschaften tätig.

Bei der Beklagten besteht eine ungekündigte Betriebsvereinbarung zur Strategieumsetzung vom 21. 04. 2004 (nachfolgend: BV Strategieumsetzung; Anlage K 1, Bl. 5-19 d. A.), in der u.a. steht:

#### **„A. Präambel**

Um den Erfolg der Gesellschaften und damit der Arbeitsplätze für die Mitarbeiter in Zukunft zu sichern, werden die Gesellschaften ihre strategische Ausrichtung den veränderten Rahmenbedingungen entsprechend modifizieren und gleichzeitig Strukturen und Abläufe optimieren.

...

## **B. Fachlicher Geltungsbereich und Verfahren**

### **1. Organisatorische und strukturelle Maßnahmen**

Die nachfolgenden Regelungen gelten für alle organisatorischen und/oder strukturellen Vorhaben zur Verbesserung des Ertrags der Gesellschaften und die daraus resultierenden personellen Maßnahmen.

...

## **C. Personalwirtschaftliche Instrumente und Regelungen**

### **1. Persönlicher Geltungsbereich**

Diese Vereinbarung gilt für alle Mitarbeiter der Unternehmen, soweit sie nicht leitende Angestellte i.S.v. § 5 Abs. 3 BetrVG sind.

### **2. Arbeitsplatzsicherung/Versetzung**

#### **2.1. Grundsatz der Arbeitsplatzsicherung**

2.1.1. Vorrangiges Ziel ist, Mitarbeiter, deren Arbeitsplatz aufgrund organisatorischer und/oder struktureller Maßnahmen entfällt oder in der gehaltlichen Wertigkeit sinkt, auf einem Arbeitsplatz einzusetzen, der ihren Fähigkeiten und Erfahrungen entspricht. ...

...

#### **2.2. Gleichwertiger Arbeitsplatz in der bisherigen Einheit**

Sofern aufgrund struktureller und/oder organisatorischer Veränderungen ein Arbeitsplatz in seiner Wertigkeit sinkt oder wegfällt, ist dem Mitarbeiter ein gleichwertiger Arbeitsplatz in der bisherigen Einheit bzw. am bisherigen Arbeitsort anzubieten. Gleichwertig ist ein Arbeitsplatz, wenn die (gehaltliche) Wertigkeit des neuen Arbeitsplatzes der des bisherigen entspricht oder wenn die für diesen Arbeitsplatz erforderliche Qualifikation durch Qualifizierungsmaßnahmen innerhalb einer angemessenen Frist erworben werden kann und der Arbeitsplatz am bisherigen Arbeitsort liegt. ....

#### **2.3. Gleichwertiger Arbeitsplatz in möglichst nahegelegener Einheit**

Sofern ein solcher freier Arbeitsplatz am bisherigen Arbeitsort nicht besteht, ist dem Mitarbeiter ein gleichwertiger Arbeitsplatz in einer möglichst nahegelegenen Einheit der Gesellschaften anzubieten (gleichwertig zumutbarer Arbeitsplatz). ...

Als zumutbar gilt ein Arbeitsplatz in jedem Fall, wenn die Fahrtdauer von der Wohnung zur Arbeitsstätte und zurück zusammen bis zu 150 Minuten beträgt. Hierbei ist von der Nutzung des schnellsten öffentlichen Verkehrs-

mittels auszugehen. Bei täglich reduzierter Arbeitszeit ist die individuelle Situation angemessen zu berücksichtigen.

#### **2.4. Geringer bewerteter Arbeitsplatz**

Besteht kein gleichwertiger oder gleichwertig zumutbarer Arbeitsplatz, wird dem Mitarbeiter ein Einsatz auf einem geringer bewerteten Arbeitsplatz in derselben oder einer möglichst nahegelegenen Einheit angeboten.

In diesem Fall behält der Mitarbeiter sein bisheriges Gehalt (Grundgehalt, ggf. Leistungsbonusbasiswert, ggf. Sonderzahlung) bis ein gleichwertiger bzw. gleichwertig zumutbarer Arbeitsplatz angeboten werden kann, maximal für die Dauer von zwei Jahren; ....

#### **2.5. Vorrang bei Neubesetzungen**

Mitarbeiter, die aufgrund struktureller und/oder organisatorischer Maßnahmen an eine andere Einheit versetzt worden sind, werden, wenn in ihrer ehemaligen Einheit oder in einer anderen Einheit am ehemaligen Arbeitsort ein Arbeitsplatz neu zu besetzen ist und einer Zurückversetzung gewünscht wird, bei gleicher Qualifikation und Eignung bevorzugt berücksichtigt.

#### **2.6. Erneute Versetzung**

Erweist sich innerhalb von 6 Monaten nach der Versetzung, dass der Mitarbeiter den Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes nicht entspricht bzw. die gefundene Lösung nicht dem Interesse der Gesellschaften oder dem des Mitarbeiters entspricht, prüfen die Gesellschaften einmal erneut die Möglichkeit einer anderweitigen Beschäftigung.

...

#### **2.8. Vermittlung eines Arbeitsplatzes im Konzernunternehmen**

Die Z.-Group bietet in ihren zahlreichen konzernangehörigen Unternehmen eine Vielzahl von interessanten Arbeitsplätzen. Der Wechsel der Mitarbeiter von einem Konzernunternehmen in ein anderes wird intensiv gefördert, nicht nur um attraktive Entwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeiter aufzuzeigen, sondern auch, um Arbeitsplätze im Konzern zu sichern. Bei Wegfall eines Arbeitsplatzes in den Gesellschaften aufgrund struktureller und/oder organisatorischer Maßnahmen werden sich diese daher bemühen, einen gleichwertigen oder gleichwertig zumutbaren Arbeitsplatz in einem anderen Konzernunternehmen zu vermitteln. Beim Wechsel in ein anderes Konzernunternehmen gelten die Regeln des jeweiligen Konzernunternehmens. Die Gesellschaften werden dem Mitarbeiter in geeigneter Weise die Unterschiede bzw. eventuellen Vor- und/oder Nachteile in der Vergütungsregelung, den Zusatzleistungen und/oder der betrieblichen Altersversorgung transparent machen und die Regelung eines eventuellen Ausgleichs anstreben.

## 2.9. Vermittlung eines Arbeitsplatzes in einem Drittunternehmen

Fällt der Arbeitsplatz eines Mitarbeiters aufgrund struktureller und/oder organisatorischer Maßnahmen weg und kommt eine Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz nicht in Frage, weil ein solcher weder in den Gesellschaften noch in einem Konzernunternehmen zur Verfügung steht, sind die Gesellschaften bemüht, dem Mitarbeiter über die H.-TransFair oder die H. Profil einen neuen Arbeitsplatz in einem Drittunternehmen zu vermitteln. Drittunternehmen in diesem Zusammenhang sind nicht Zeitarbeitsfirmen. Der Mitarbeiter kann von vornherein auf die Vermittlung verzichten.

...

## 7. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

### 7.1. Auflösung mit Abfindung

Mitarbeiter, die von den strukturellen und/oder organisatorischen Veränderungen unmittelbar betroffen sind und statt einer Versetzung, die einen Wohnortwechsel notwendig machen würde, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wählen, um eine ansonsten notwendige betriebsbedingte Kündigung zu vermeiden, erhalten von den Gesellschaften eine an der Betriebszugehörigkeit, dem Alter und dem jeweiligen Monatsgehalt orientierte Abfindung. Dies gilt auch für Mitarbeiter, denen nach Ausschöpfung aller unter Ziff. 2 aufgeführten Maßnahmen kein Arbeitsplatz angeboten werden kann bzw. aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis betriebsbedingt beendet wird. Die Notwendigkeit des Wohnortwechsels beurteilt sich nach Ziffer 2.3. Darüber hinaus kann sich die Unzumutbarkeit des Wohnortwechsels aufgrund sozialer Härtefälle ergeben. Die Führungskraft, der Betriebsrat und die zuständige Personaleinheit werden in diesen Sonderfällen eine einvernehmliche Lösung herbeiführen.

Wird in der Folge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Arbeitsgericht angerufen, wird eine eventuell vom Gericht festgesetzte Abfindung mit der Abfindung nach dieser Vereinbarung verrechnet. Die Abfindung nach dieser Vereinbarung ist erst mit rechtskräftigem Abschluss des Arbeitsgerichtsverfahrens fällig, ansonsten mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die Höhe der Abfindung errechnet sich nach folgender Formel:

#### **Betriebszugehörigkeit X Faktor X Gehalt**

Der Faktor beträgt bei Ausscheiden

- bis zum vollendeten 30. Lebensjahr      0,6
- bis zum vollendeten 40. Lebensjahr      0,8
- bis zum vollendeten 45. Lebensjahr      1,0

- 6 -

- bis zum vollendeten 50. Lebensjahr 1,2
- ab dem vollendeten 50. Lebensjahr 1,6

des letzten monatlichen Grundgehalts ohne tarifliche und übertarifliche Zulagen, Bonuszahlungen oder erfolgsabhängige Honorare.

...

Für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit und für das Alter ist der Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgebend. Für die Betriebszugehörigkeit werden die tatsächlichen Beschäftigungszeiten monatsgenau in Ansatz gebracht. Bei Mitarbeitern, die den gesetzlichen Erziehungsurlaub in Anspruch genommen haben, werden diese Zeiten, maximal insgesamt 3 Jahre, auf die Dauer der anrechenbaren Betriebszugehörigkeit angerechnet. Dies gilt nur für die Berechnung der Abfindung nach dieser Vereinbarung, nicht für sonstige Leistungen, insbesondere nicht für die betriebliche Altersversorgung. Dienstjahre innerhalb der Z.-Group werden für die Berechnung der Abfindung angerechnet.

In spezifisch gelagerten Fällen erhöht sich die Abfindungssumme um 5.113.- € brutto. Ein spezifisch gelagerter Fall im Sinne dieser Regelung ist z.B. gegeben bei:

- alleinerziehenden Müttern und Vätern bis einschließlich Tarifgruppe 6 des Eingruppierungstarifvertrages für das private Bankgewerbe oder einem dieser Eingruppierung entsprechend hohen Einkommen gegen Nachweis der Unterhaltsberechtigung.
- Schwerbehinderung, sofern diese mit erhöhten persönlichen Ausgaben verbunden ist.

Die Mindestabfindung beträgt drei Monatsgehälter, mindestens 7.670,-- € brutto. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte. Die Abfindung beträgt maximal 230.082,-- € brutto.

...“

Im Rahmen der Bündelung von Immobilieneinheiten und immobiliennahen Einheiten in einer Gesellschaft („Real Estate Hub“) schlossen die U. AG, die Beklagte und der Gesamtbetriebsrat der U. AG am 28.01.2010/03.02.2010 eine Betriebsvereinbarung (nachfolgend: BV Immobilien; Anlage K 2, Bl. 20 - 25 d. A.), wonach die U. AG beabsichtigte Immobilieneinheiten mit Wirkung zum 01.04. 2010 auf die Beklagte zu übertragen. Unter Punkt IV mit der Überschrift „Beschäftigungssicherung“ stand u.a.:

- „2. Für die von einer Standortschließung oder einer anderen strukturellen und/oder organisatorischen Maßnahme bei der H. Immobilien AG betroffenen wechselnden Mitarbeiter finden die Regelungen der Betriebsvereinbarung zur Strategieumsetzung in der H. AG vom 21.04.2004 Anwendung. Die Zusage ist befristet bis zum 31.12.2012 und gilt für alle personalwirtschaftlichen Instrumente/Regelungen (z.B. für Versetzungen und Beendigungen von Arbeitsverhältnissen) gemäß Ziff. C. der genannten Betriebsvereinbarung zur Strategieumsetzung, die bis zu diesem Zeitpunkt ausgesprochen bzw. mit wechselnden Mitarbeitern vereinbart worden sind.
3. Die H. AG wird den wechselnden Mitarbeitern gegenüber keine betriebsbedingten Beendigungskündigungen aussprechen, die das Arbeitsverhältnis vor dem Ablauf des 31.12.2012 beenden. ...“

Im Zusammenhang mit dem Ziel der Z.-Group, ein einheitliches globales Geschäftsmodells zu schaffen, schlossen die U. AG, die Beklagte und die U. G. GmbH mit dem Gesamtbetriebsrat der U. AG und dem Betriebsrat der Beklagten am 06.07.2011 einen Interessenausgleich als Gesamtbetriebsvereinbarung/Betriebsvereinbarung zum Teilbetriebsübergang der Einheiten mit GBS-Aufgaben von der U. AG und der H. AG zur U. G. GmbH im Rahmen des Projekts All4Quality (Anlage B 1, Bl. 88 – 101 d. A.). Unter Punkt VII dieser Vereinbarung mit der Überschrift „Beschäftigungs- und Standortsicherung“ stand u.a.:

„ 3. Betriebsvereinbarung zur Strategieumsetzung

Die Betriebsvereinbarung zur Strategie-Umsetzung in der Bank in der jeweils gültigen Fassung gilt für Mitarbeiter, die im Rahmen der Teilbetriebsübergänge nach dieser Betriebsvereinbarung zum Projekt All4Quality aus der Bank in die U. G. überführt wurden, hinsichtlich aller organisatorischen und strukturellen Maßnahmen in der U. G. bis zum 30.09.2014.

Die Betriebsvereinbarung zur Strategie-Umsetzung der Immo in der Fassung vom 21.04.2004 gilt jedenfalls für Mitarbeiter, die im Rahmen der Teilbetriebsübergänge nach dieser Betriebsvereinbarung zum Projekt All4Quality aus der Immo in die U. G. überführt wurden, hinsichtlich aller organisatorischen und strukturellen Maßnahmen in der U. G. bis zum 30.09.2014 “.

Mit Wirkung zum 01.08.2011 wurden sämtliche Facheinheiten der Beklagten, insbesondere auch das Assetmanagement, in dem die Klägerin tätig war, im Rahmen des Projekts All4Quality auf die U. G. übertragen. Zu diesem Zeitpunkt waren bei der Beklagten von 240 Mitarbeitern 151 am Standort München tätig, wobei der Betriebsübergang sämtliche

Mitarbeiter aus den Facheinheiten der Beklagten betraf. Seither übte die Beklagte keine operative Tätigkeit mehr aus.

Dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf die U. G. widersprachen 5 Arbeitnehmer, darunter die Klägerin mit Schreiben vom 12.07. 2011 (Anlage B2 Bl. 102 d. A.). Daraufhin stellte die Beklagte die Klägerin seit 01.08. 2011 von ihrer Tätigkeit unter Fortzahlung der Vergütung frei. Nach dem Vortrag der Beklagten hatte sie der Klägerin die von ihr abgelehnt wurden, während die die Klägerin den Erhalt solcher Angebote bestreitet.

Mit Schreiben vom 27.06.2012 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zur Klägerin mangels einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit zum 31.12.2012.

Die Klägerin erhob gegen diese Kündigung eine Klage beim Arbeitsgericht München (22 Ca 8162/12) und bestritt auch, dass ihr die Beklagte mehrere Angebote zur Weiterbeschäftigung unterbreitet habe. Vor dem Arbeitsgericht beantragte sie zuletzt, festzustellen, dass die betriebsbedingte Kündigung unter den Anwendungsbereich der Betriebsvereinbarung zur Strategie-Umsetzung fällt und sie Anspruch auf Zahlung der Abfindung nach Punkt 7. 1 dieser Vereinbarung habe. Der Antrag auf Zahlung einer Abfindung iHv. € 230.082,00 wurde nur noch hilfsweise für den Fall der Unwirksamkeit der Feststellungsklage gestellt, der Antrag zur Kündigungsschutzklage nur noch hilfsweise für den Fall, dass sowohl die Feststellungsklage als auch die Leistungsklage keinen Erfolg haben.

Nachdem die Klägerin mit der Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht München obsiegte, kam zwischen den Parteien im Berufungsverfahren vor dem Landesarbeitsgericht München (4 Sa 749/13) gemäß § 278 Abs. 6 ZPO am 08.01.2014 ein Vergleich (Anlage B6 Bl. 124 – 126 d.A.) zustande in dem u.a. stand:

„...“

1. Die Parteien sind sich einig, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund ordentlicher betriebsbedingter Arbeitgeberkündigung vom 27.06.2012 zum 31.12.2012 geendet hat.

...

3. Die Beklagte zahlt an die Klägerin für den Verlust des Arbeitsplatzes eine Abfindung gem. den §§ 9, 10 KSchG in Höhe von brutto EUR 150.000,00 (...).



...

8. Mit Erfüllung dieser Vereinbarung sind sämtliche beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung, gleich aus welchem Rechtsgrund, abgegolten. Forderungen aus deliktischen Handlungen, Forderungen und Verbindlichkeiten aus Geschäftsbeziehungen zwischen der Beklagten und der Klägerin und etwaig unverfallbare Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung bleiben davon unberührt.
9. Damit ist der Rechtsstreit erledigt.“

Mit einem Schreiben vom 25.02.2014 (Anlage K5 Bl. 45 - 46 d.A.) machte die Klägerin gegenüber der Beklagten eine „restliche“ Sozialplanabfindung nach der BV Strategieumsetzung in Höhe von € 80.082,00 geltend. Die Beklagte wies diese Forderung mit Schreiben vom 07.03.2014 (Anlage B7 Bl. 127/128 d. A.) unter Hinweis auf den vor dem Landesarbeitsgericht geschlossenen Vergleich zurück.

Mit ihrer Klage hat die Klägerin die Zahlung einer Differenzabfindung nach der BV Strategieumsetzung weiter verfolgt. Sie hat die Ansicht vertreten, die im Vergleich vor dem Landesarbeitsgericht vereinbarte Abfindungssumme stelle nur einen Teil der sich nach dem Sozialplan errechnenden dar und ein Verzicht auf die Differenz sei rechtlich nicht zulässig.

Die Beklagte hat gemeint, man habe vor dem Landesarbeitsgericht einen Tatsachenvergleich geschlossen, der die Frage auf einen Anspruch auf eine Sozialplanabfindung in abschließend geregelt habe und dies habe keiner Zustimmung des Betriebsrats bedurft. Es sei der ausdrückliche Wille der Parteien gewesen, diverse Streitigkeiten über die im Gerichtsverfahren vorgebrachten Tatsachen durch diese einvernehmliche Vereinbarung zu beseitigen. Jedenfalls stehe dem nunmehrigen Verlangen der Einwand des Rechtsmissbrauchs entgegen. Die Beklagte hat aber auch gemeint, dass der Anwendungsbereich der BV Strategieumsetzung nicht eröffnet sei, da deren Anspruchsvoraussetzungen nicht erfüllt seien.

Hinsichtlich des weiteren erstinstanzlichen Vorbringens wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze vom 12.06.2014 (Bl. 1 - 4 d. A.), 12.08.2014 (Bl. 72 – 87 d.

A.), 11.09.2014 (Bl. 137 – 143 d. A.) und vom 29.09. 2014 (Bl. 150 – 155 d. A.) samt ihren Anlagen verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Endurteil vom 10.11.2014 (Bl. 160 - 174 d. A.) abgewiesen. Im Wesentlichen hat das Arbeitsgericht gemeint, ein Anspruch der Klägerin auf eine Differenzabfindung ergebe sich weder aus der BV Immobilien noch aus der BV Strategieumsetzung. Aus ersterer ergebe sich keine Verpflichtung der Beklagten gegenüber der Klägerin. Die BV Strategieumsetzung komme zwar grundsätzlich zur Anwendung, doch erfülle die Klägerin nicht die Voraussetzungen für einen weiteren Abfindungsanspruch. Es fehle an einer unmittelbaren Betroffenheit. Die Abfindungsverpflichtung verlange einen – nicht gegebenen – direkten Zusammenhang mit der Betriebsänderung. Hinsichtlich der Begründung im Einzelnen wird auf die Seiten 9 - 14 des erstinstanzlichen Urteils (Bl.168 - 173 d. A.) verwiesen.

Die Klägerin hat gegen diese ihr am 30.03.2015 zugestellte Entscheidung mit einem am 07.04.2015 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt, die sie mit einem am 27.05. 2015 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet hat.

Die Klägerin ist weiterhin der Ansicht, dass ein Anspruch auf eine Sozialplanabfindung aus der BV Immobilien bestehe. Im Unterrichtungsschreiben der Beklagten zur Überleitung ihres Arbeitsverhältnisses von der U. auf die H. vom 12. 02. 2010 (Anlage BK 4, Bl. 224 - 232 d. A.) sei ihr unter Punkt II Ziffer 8 zugesichert worden, dass die BV Strategieumsetzung für sie gelte, wenn sie dem Betriebsübergang widerspreche. Trotz der sich abzeichnenden Verschlechterung habe sie dem Betriebsübergang nicht widersprochen. Sie sei auch unmittelbar betroffen gewesen. Ihr Arbeitsplatz sei bei der Beklagten entfallen. Nach Ablauf des Kündigungsverbotes habe die vorher erfolgte Umstrukturierung zur Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses geführt. Durch die Widerspruchsausübung sei gerade keine Änderung in den Vertragsgrundlagen erfolgt; eine anspruchsvernichtende Weiterbeschäftigung ihrer Person habe gerade nicht stattgefunden. Der Anspruch auf eine Differenzabfindung entfalle auch nicht durch den Abschluss eines angeblichen Tatsachenvergleichs. In dem vor dem Landesarbeitsgericht abgeschlossenen Vergleich sei mit keinem einzigen Wort geregelt worden, dass sich die Parteien über die Anwendbarkeit des Sozialplans geeinigt hätten. Vielmehr werde in dem Vergleich ausdrücklich geregelt,

dass die Klägerin –völlig losgelöst von dem Sozialplan- eine Abfindung nach §§ 9,10 KSchG erhalte. Für das Vorliegen eines Tatsachenvergleichs fehle es schlichtweg daran, dass mit keinem einzigen Wort in dem Vergleich eine Einigung zwischen den Parteien erfolgte, dass Einigkeit bestehe, dass der Sozialplan keine Anwendung finde. Gerade für solche Fälle enthalte der Sozialplan eine Regelung, dass anderweitige Abfindungszahlungen auf den Sozialplananspruch anrechenbar seien. Einem Verzicht auf Sozialplanansprüche habe die Klägerin nicht zugestimmt und der Betriebsrat habe nur einer Anrechnung aber keinem Verzicht zugestimmt

Die Klägerin b e a n t r a g t:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 10.11.2014 wird aufgehoben.
2. Die Beklagte wird zur Zahlung an die Klägerin von 80.082,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.01.2014 verurteilt.

Die Beklagte b e a n t r a g t,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie bestreitet einen Abfindungsanspruch der Klägerin gemäß BV Immobilien. Anderes ergebe sich auch nicht aus dem von der Klägerin zitierten Schreiben vom 12.02. 2010, denn infolge ihres Widerspruches rechne sie gerade nicht zu den wechselnden Mitarbeitern. Zudem betreffe das Schreiben nicht den Betriebsübergang von der Beklagten auf die U. G., sondern den zeitlich früheren Betriebsübergang von den Einheiten Gebäudemanagement (CLF) und Property Sales Management (SCW2) auf die Beklagte, dem die Klägerin nicht widersprochen hatte. Dagegen regele der Sozialplan für den hier zugrunde liegenden Betriebsübergang eine Geltung für diejenigen Mitarbeiter, die infolge „der Teilbetriebsübergänge nach dieser Betriebsvereinbarung zum Projekt All4Quality aus der Immo in die U. G. überführt wurden, hinsichtlich aller organisatorischen und strukturellen Maßnahmen in der U. G. bis zum 31.12.2014.“ Mithin finde diese Regelung nur für die in die U. G. überführten Mitarbeiter, welche dem Betriebsübergang nicht widersprochen hatten, Anwendung, wenn sie von personellen Maßnahmen betroffen seien. Zudem sei dem Arbeitsgericht beizupflichten, dass Nr. IV. 2 der BV Immobilien einen Rechtsgrund-, kei-

nen Rechtsfolgenverweis enthalte. Auch sei die Klägerin entgegen ihrer Ansicht auch nicht unmittelbar betroffen. Dies erfordere eine unmittelbare Betroffenheit von strukturellen und/oder organisatorischen Veränderungen, die nicht vorläge. Die Beklagte ist auch weiterhin der Ansicht, dass durch den zwischen den Parteien im vor dem Landesarbeitsgericht geschlossenen Vergleich die Zweifel an der Wirksamkeit der Kündigung und auch hinsichtlich der Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen der BV Strategieumsetzung durch gegenseitiges Nachgeben beseitigt worden seien und dass daher ein Tatsachenvergleich vorliege.

Wegen des weitem Vorbringens der Parteien im Berufungsverfahren wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze vom 27. 05. 2015 (Bl. 200 - 213 d. A.), vom 14.07. 2015 (Bl. 267 - 275 ff. d. A.) und vom 21.07. 2015 (Bl. 289 -290 d. A.) samt ihren Anlagen verwiesen. Desweiteren wird, insbesondere zur Prozessgeschichte, auf den Inhalt der Gerichtsakte sowie auf das Sitzungsprotokoll vom 13.10.2015 (Bl. 296 - 298. d. A.) verwiesen.

## **Entscheidungsgründe:**

### **I.**

Die Berufung ist zulässig. Sie ist nach § 64 Abs. 2 ArbGG statthaft sowie frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden (§ 66 Abs. 1, § 64 Abs. 6 ArbGG, § 519, § 520 ZPO).

### **II.**

Die zulässige Berufung hat aber keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat den von der Klägerin geltend gemachten Anspruch auf Zahlung einer Differenzabfindung zu Recht abgewiesen.

1. Es kann dahingestellt bleiben, ob sich der von der Klägerin geltend gemachte Anspruch aus der BV Immobilien i.V.m. BV Strategieumsetzung ergibt, denn, wenn er denn besteht, ist ein solcher Anspruch jedenfalls durch den am 08.01.2014 bei der 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts München im Verfahren 4 Sa 749/13 abgeschlossenen Vergleich erloschen.

a) Die Parteien haben in Ziffer 8 dieses Vergleichs vom 08.01.2014 geregelt:

„Mit Erfüllung dieser Vereinbarung sind sämtliche beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung, gleich aus welchem Rechtsgrund, abgegolten. Forderungen aus deliktischen Handlungen, Forderungen und Verbindlichkeiten aus Geschäftsbeziehungen zwischen der Beklagten und der Klägerin und etwaig unverfallbare Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung bleiben davon unberührt.“

Weiter vereinbarten die Parteien in Ziffer 9 des Vergleichs:

„Damit ist der Rechtsstreit erledigt.“

b) Mit der vorliegenden Ausgleichsklausel und der weiteren Formulierung, dass damit der Rechtsstreit erledigt ist, haben die Parteien festgelegt, dass zwischen ihnen – abgesehen von den Regelungen des gerichtlichen Vergleiches – für die Zukunft keine Ansprüche mehr bestehen und damit auch keine Ansprüche mehr aus einem Sozialplan. Die damit getroffene Vereinbarung stellt ein selbständiges negatives Schuldanerkenntnis (§ 397 Abs. 2 BGB) dar, welches alle Ansprüche zum Erlöschen bringt, die den Erklärenden bekannt waren oder mit deren Bestehen zu rechnen war.

c) Welche Rechtsqualität und welchen Umfang eine Ausgleichsklausel hat, ist durch Auslegung zu ermitteln.

aa) Vorliegend haben die Parteien mit der Ausgleichsklausel im Prozessvergleich vom 08.01.2014 nicht lediglich die von ihnen angenommene Rechtslage festgestellt und dokumentiert, sondern sie im Sinne einer abschließenden Klärung der beiderseitigen Ansprüche gestaltet. Denn Ausgleichsklauseln in gerichtlichen Vergleichs, die ausdrücklich auch unbekannte Ansprüche erfassen sollen und auf diese Weise zu erkennen geben, dass die Parteien an die Möglichkeit des Bestehens ihnen nicht bewusster Ansprüche gedacht und auch sie in den gewollten Ausgleich einbezogen haben, sind - anders als solche in Ausgleichsquittungen (vgl. hierzu BAG 23. 10. 2013 - 5 AZR 135/12) - regelmä-

ßig als umfassender Anspruchsausschluss in Form eines konstitutiven negativen Schuld-  
anerkennnisses zu verstehen (vgl. BAG 27.05.2015 - 5 AZR 137/14; 20. 04. 2010 - 3  
AZR 225/08; 24. 06. 2009 - 10 AZR 707/08 (F)). Die Parteien wollen, wenn in einen ge-  
richtlichen Vergleich eine umfassende, sich auf bekannte und unbekannte Ansprüche  
unabhängig von ihrem Rechtsgrund erstreckende Ausgleichsklausel aufgenommen und  
nicht nur der Rechtsstreit erledigt wird, in der Regel das Arbeitsverhältnis abschließend  
umfassend bereinigen und alle Ansprüche erledigen, gleichgültig ob sie an sie dachten  
oder nicht. Jede andere Auslegung würde den angestrebten Vergleichsfrieden in Frage  
stellen. Der beurkundete Vergleichswille wäre wertlos, wenn über den beurkundeten In-  
halt hinausgehende Ansprüche Quelle eines neuen Rechtsstreits sein könnten (BAG  
27.05.2015 - 5 AZR 137/14; 22. 10. 2008 - 10 AZR 617/07; 05.04.1973 - 5 AZR 574/72).

bb) Der von der Klägerin geltend gemachten Anspruch wird von der Ausgleichsklausel  
erfasst. Auch wenn die Parteien nicht ausdrücklich eine Formulierung hinsichtlich bekann-  
ter bzw. unbekannter Ansprüche in der Ausgleichsklauseln verwendet haben, muss sich  
die Klägerin die obigen Ausführungen zu ihrem Nachteil entgegenhalten lassen, denn die  
von den Parteien gewählte Formulierung „gleich aus welchem Rechtsgrund“ spricht bei  
objektiver Betrachtungsweise dafür, dass mit dieser Formulierung jegliche Rechtsansprü-  
che und damit auch ggf. unbekannte erfasst und abgegolten werden sollen. Wenn gerade  
nicht bestimmte Rechtsgründe in der Ausgleichsklausel explizit erwähnt wurden, sondern  
vielmehr pauschal alle Rechtsgründe („gleich aus welchem Rechtsgrund“), wäre es unbil-  
lig darauf abzustellen, dass der Rechtsgrund Anspruchsgrundlage aus einem Sozialplan  
hier nicht miteinbezogen sein soll. Zu den Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis gehören  
zudem alle Ansprüche, welche die Arbeitsvertragsparteien aufgrund ihrer durch den Ar-  
beitsvertrag begründeten Rechtsbeziehungen gegeneinander haben, ohne dass es auf  
die materiell-rechtliche Anspruchsgrundlage ankäme (BAG 27.05.2015 - 5 AZR 137/14;  
13. 03. 2013 - 5 AZR 954/11; 21. 01. 2010 - 6 AZR 556/07). Insoweit geht auch aus die-  
sem Grund die Argumentation der Klägerin ins Leere, dass sich aus dem Wortlaut der  
Ausgleichsklausel nicht ableiten lasse, dass ein Verzicht auf etwaige Sozialplanansprüche  
gewollt war. Hierzu muss sich die Klägerin auch entgegenhalten lassen, dass in dem Ver-  
fahren vor dem Landesarbeitsgericht in dem vergleichsweise die streitgegenständliche  
Ausgleichsklausel zu sämtlichen Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis vereinbart wurde,  
ein Verfahrensgegenstand auch die Frage der Anwendbarkeit der Betriebsvereinbarungen  
Immobilien und BV Strategieumsetzung war und dass damit eng verbunden die Frage

war, ob eine Soziplanabfindung zu zahlen ist, wobei die Klägerin hierzu auch entsprechende Anträge formuliert hat. Bei dieser Sachlage wäre es sachwidrig zu unterstellen, ein Regelung hinsichtlich dieser Sachverhalte wäre mir der getroffenen Ausgleichsklausel nicht gewollt gewesen. Ein solches Berufen erscheint im Hinblick auf § 242 BGB auch treuwidrig und rechtsmissbräuchlich.

d) Der vergleichsweisen Miterledigung des geltend gemachten Anspruchs durch den Vergleich vom 08.01.2014 steht auch nicht entgegen, dass es sich dabei um einen Anspruch aus einer Betriebsvereinbarung handelt, auf den ein Arbeitnehmer nur mit Zustimmung des Betriebsrats verzichten könnte (§ 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG). Denn die Parteien haben im Zusammenhang mit dem von Ihnen geschlossenen Vergleich auch einen wirksamen Tatsachenvergleich geschlossen, kraft dessen ein (weitergehender) Abfindungsanspruch aus einer Betriebsvereinbarung auch ohne Zustimmung des Betriebsrats miterledigt werden kann.

aa) Der von der Klägerin erklärte Verzicht auf einen (etwaigen) Abfindungsanspruch aus dem Sozialplan verstößt nicht gegen § 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG, wonach ein Verzicht auf Rechte aus einer Betriebsvereinbarung allein mit Zustimmung des Betriebsrates zulässig ist. Der vergleichsweise erklärte Verzicht der Klägerin auf eine weitere Sozialplanabfindung bedurfte nicht der Zustimmung des Betriebsrates. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG 31.07.1996 - 10 AZR 138/96 RN 26; 20.08.1980 – 5 AZR 319/72; BAG 21.12. 1972 – 5 AZR 319/72 = AP Nr. 1 zu § 9 LohnFG; BAG v. 20.08.1980 – 5 AZR 955/78, AP Nr. 12 zu § 6 LohnFG) und überwiegender Auffassung der Literatur (beispielhaft Fitting, BetrVG, 27. Aufl., § 77 Rz. 135) ist ein Verzicht auf an sich unverzichtbare Ansprüche dann nicht unzulässig, wenn über die tatsächlichen Voraussetzungen eines Anspruchs gestritten wird und die Ungewissheit hierüber durch gegenseitiges Nachgeben vergleichsweise beseitigt wird, es sich also um einen sogenannten Tatsachenvergleich handelt. Unter den gleichen Voraussetzungen bedarf auch ein Verzicht auf Ansprüche aus einer Betriebsvereinbarung dann nicht der Zustimmung des Betriebsrats (BAG 31.07.1996 - 10 AZR 138/96 RN 26) und Sozialplanansprüche sind Ansprüche aus einer Betriebsvereinbarung.

bb) Vorliegend war beim Abschluss des Vergleiches vom 08.01.2014 unter den Parteien streitig, ob und inwieweit die Voraussetzungen des Abfindungsanspruches aus der

BV Immobilien in der Person der Klägerin gegeben sind. Diese hatte dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf die U. G. mit der Folge widersprochen, dass ihr Arbeitsverhältnis bei der Beklagten verblieb und letztlich wegen eines nicht vorhandenen Arbeitsplatzes betriebsbedingt gekündigt worden. Die in der BV Immobilien vorgesehene Abfindungsregelung greift nach Ansicht der Beklagten allerdings nur bei personellen Maßnahmen aufgrund struktureller oder organisatorischer Maßnahmen bei der U. G.. Die Ungewissheit bzw. den Streit über die Wirksamkeit der betriebsbedingten Kündigung der Beklagten und vor allem auch über die über die tatsächlichen Voraussetzungen eines Anspruchs für die Zahlung einer Abfindung nach der BV Immobilien haben die Parteien durch den Abschluss des Vergleiches vom 08.01.2014 im Verfahren vor dem Landesarbeitsgericht München dahingehend übereinstimmend beseitigt, dass die Beklagte für die Akzeptanz der Kündigung seitens der Klägerin an diese einen Abfindungsbetrag von € 150.000.- brutto entrichtete. Dass der Klägerin sehr wohl bewusst war, dass damit auch die „Tatsache“ Bestehen eines Anspruchs auf eine Abfindung nach Sozialplan im Zusammenhang mit der Ausgleichsklausel und der Formulierung „Damit ist der Rechtsstreit erledigt“ mitge-regelt wurde, ist bei einer sachgerechter Gesamtbetrachtung des vorliegende Sachverhalts offensichtlich, wobei zur Bewusstseinslage der Klägerin, dass hier eine umfassende endgültige Regelung aller gegenseitiger Standpunkte und Rechtsauffassungen geschaffen werden sollte, zur Vermeidung von Wiederholungen auf die Ausführungen unter Punkt II 1 c bb verwiesen wird. Mit der vorliegenden Ausgleichsklausel und der Formulierung „Damit ist der Rechtsstreit erledigt“ hat die Klägerin in Form eines wirksam Tatsachenver-gleichs auf etwaige Abfindungsansprüche aus der BV Immobilien bzw. der BV Strategie-umsetzung verzichtet.

### III.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 64 Abs. 6 ArbGG, § 97 Abs. 1 ZPO.

### IV.

Die Revisionszulassung beruht auf § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.



### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen dieses Urteil kann die Klägerin Revision einlegen.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt

Postanschrift:  
Bundesarbeitsgericht  
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:  
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de>

Karrasch

Beier

Krahl