

Aktenzeichen  
7 Ca 4977/13

beglaubigte Abschrift

3019-13



Verkündet am:  
02.09.2014

Pawlak, Regierungsbeschäftigte  
als Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

**Arbeitsgericht Dortmund**

Im Namen des Volkes

**Urteil**



In dem Rechtsstreit

\_\_\_\_\_ Dortmund

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte:

\_\_\_\_\_ Dortmund

gegen

\_\_\_\_\_

Köln

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Berlin

hat die 7. Kammer des Arbeitsgerichts Dortmund  
auf die mündliche Verhandlung vom 02.09.2014  
durch die Richterin am Arbeitsgericht \_\_\_\_\_ als Vorsitzende  
sowie die ehrenamtliche Richterin \_\_\_\_\_ und \_\_\_\_\_

für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin.
3. Der Streitwert wird auf 10.232,00 € festgesetzt.

### Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Anspruch der Klägerin auf Zahlung einer Sozialplanabfindung. Die am 05.03.1951 geborene Klägerin war seit dem 01.11.1986 bei der Beklagten, die unter den Namen [REDACTED] einen Elektronikfachmarkt betrieb, als Verkäuferin beschäftigt. Ihr durchschnittliches Bruttomonatsgehalt belief sich auf 2.558,00 €.

Die Beklagte betrieb mehr als 50 Märkte im Bereich der Unterhaltungselektronik.

Unter dem 20.06.2013 unterzeichneten die Beklagte, die Betriebsräte der Region West, Ost, Süd, Nord sowie der Gesamtbetriebsrat einen Interessenausgleich zur Veräußerung der einzelnen Betriebsstätten an Betriebsübernehmer nach § 613 a BGB (Blatt 21 ff. d. A.). In diesem heißt es u.a.:

„Die Arbeitgeberin beabsichtigt, die Betriebsstätten an Erwerber zu veräußern, mit dem Ziel der Betriebsfortführung. Ziel ist dabei, für die in der jeweiligen Betriebsstätte arbeitenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Betriebsübergang gemäß § 613 a BGB zu realisieren mit der Folge, dass die Arbeitsverhältnisse der in der jeweiligen Betriebsstätte tätigen Arbeitnehmer und Auszubildenden auf Erwerber übergehen.“

Ein Sozialplan, der am 23.07.2013 zur Milderung der den Arbeitnehmern durch die Aufgabe des Geschäftsbereichs Unterhaltungselektronik und der damit verbundenen Schließung von Betriebsstätten entstehenden wirtschaftlichen Nachteile

abgeschlossen wurde (Blatt 30 ff. d. A.) sieht vor, dass von dem Geltungsbereich des Sozialplans ausgenommen sind u. a.:

„Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis in Folge eines Betriebsübergangs nach § 613 a BGB auf einen Erwerber ungekündigt übergeht. Dies gilt auch, wenn das Arbeitsverhältnis wegen eines Widerspruchs durch den Arbeitnehmer nicht auf den Erwerber übergeht, soweit für den Widerspruch keine triftigen Gründe, die sich aus einer früheren Beschäftigung bei dem Erwerber ergeben, bestehen.“

Nachdem die Beklagte für die von ihr betriebene Filiale in Dortmund [REDACTED] einen Übernehmer gefunden hatte, unterrichtete sie die Klägerin schriftlich über den anstehenden Betriebsübergang. Diese widersprach dem beabsichtigten Betriebsübergang mit Schreiben vom 13.10.2013.

Mit Schreiben vom 28.10.2013 kündigte die Beklagte das mit der Klägerin begründete Arbeitsverhältnis mit Wirkung zum 30.06.2014 (Blatt 8 d. A.). Die hier gegen mit Schriftsatz vom 11.11.2013 erhobene Feststellungsklage nahm die Klägerin im Kammertermin am 02.09.2014 zurück, da sie ab dem 01.07.2014 Altersrente bezieht.

Die Klägerin ist der Auffassung, ihr stehe die Sozialplanabfindung aus dem Sozialplan vom 30.07.2013 zu. Es hätten triftige Gründe vorgelegen, dem Betriebsübergang zu widersprechen. Sie habe den Widerspruch nicht aus willkürlichen Erwägungen heraus erklärt, sondern aufgrund ihr bekannt gewordener Umstände.

Der frühere Marktleiter der Beklagten sei ebenfalls zur Erwerberin gewechselt und bekleide dort die Position des Geschäftsführers. Dies habe er im Vorfeld des Betriebsübergangs sämtlichen Mitarbeitern mitgeteilt. Er habe die Klägerin von vorne herein darauf hingewiesen, dass sie in Zukunft nicht weiter in ihrem bis dahin zugewiesenen Bereich, nämlich als Beraterin/Verkäuferin der s.g. „weißen Ware“ wie Waschmaschine, Kühlschränke und größere Haushaltsgeräte weiterbeschäftigt werden solle, sondern als Kassiererin. Sie sehe sich außerstande eine derartige

Tätigkeit vollschichtig zu verrichten. Die Tätigkeit einer Kassiererin sei extrem nervenbelastend, da eine außerordentlich hohe Konzentration über die gesamte Arbeitszeit von den Mitarbeiterinnen verlangt werde. Zu erwähnen sei, dass sie nach Einstellung bei der Beklagten ca. 6 Jahre lang als Kassiererin tätig gewesen sei. Sie habe diesen Arbeitsplatz nach 6 Jahren wechseln müssen, da sie die nervliche Belastung nicht ausgehalten habe. Sie sei in den folgenden Jahrzehnten als Beraterin und Verkäuferin eingesetzt worden und habe lediglich sporadisch bei Bedarf an der Kasse ausgeholfen.

Außerdem sei ihr ebenfalls bekannt, dass die Betriebsübernehmerin im Gegensatz zur Beklagten grundsätzlich eine Mankohaftung der Kassiererin für Kassenfehlbestände vereinbare. Diese geplanten Änderungen der Arbeitsbedingungen seien für sie inakzeptabel gewesen. Desweiteren sei ihr von anderen Mitarbeitern berichtet worden, dass die Betriebserwerberin grundsätzlich so vorgehe, dass nach Ablauf der Schonfrist von einem Jahr nach Betriebsübergang die rechtlichen Bedingungen innerhalb der Arbeitsverhältnisse und vor allem die Bezahlung radikal anders geregelt werde. Im Verkaufsbereich würde eine leistungsbezogene Bezahlung eingeführt werden mit einem niedrigeren Grundgehalt und Zahlung von entsprechenden Provisionen abhängig von erzieltm Umsatz. Kassiererinnen würden lediglich 1.600,00 € brutto verdienen. Desweiteren sei bekannt, dass innerhalb der Betriebserwerberin in erheblich stärkerem Umfang als bei der Beklagten die Mitarbeiter zu höheren Leistungen angehalten würden, der Druck auf den Einzelnen also erheblich erhöht würde. All diese Erwägungen hätten sie zu Recht dazu veranlasst dem Übergang des Arbeitsverhältnisses zu widersprechen. Da demgemäß triftige Gründe vorlägen, habe sie einen Anspruch auf Zahlung der Sozialplanabfindung aus dem Sozialplan vom 23.07.2013. Die Regelung in § 1 des Sozialplans vom 23.07.2013 hinsichtlich der ausgenommenen Arbeitnehmer sei zu eng gefasst und dürfe keine Bedeutung haben, da sie keine abschließende Regelung darstelle. Es sei eine weitere Auslegung des Sozialplans geboten, sodass auch Fälle erfasst seien, bei denen aus anderen Gründen eine Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung beim Erwerber festgestellt werden könne.

Die Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin wegen des Verlustes ihres Arbeitsplatzes eine Abfindung nach Ziff. 5) ff. der „Betriebsvereinbarung über einen Sozialplan“ zwischen der Beklagten und den Betriebsräten der Region West, Ost, Süd und Nord vom 23.07.2013 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte bestreitet, dass der Klägerin ein Anspruch auf Zahlung einer Sozialplanabfindung zustehe. Sie meint die Auffassung der Klägerin, der Sozialplan sei weit auszulegen und müsse auch andere Fälle von Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung erfassen, gehe fehl. Die Betriebsparteien hätten ganz bewusst den Sozialplan eng formuliert. Grundsätzlich seien sie der Auffassung gewesen, dass ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsplatz auf einen Erwerber übergehe, überhaupt keinen Anspruch haben könne und der auch dann keinen Anspruch auf Sozialplanabfindung haben könne, wenn er aus nachvollziehbaren Gründen, triftigen Gründen, gerechtfertigten Gründen oder sonstigen Gründen widerspreche. Der einzige im Sozialplan ausdrücklich geregelte Fall habe ausgenommen werden sollen und als einziger triftiger Grund anerkannt werden sollen. Raum für eine Auslegung gäbe es insoweit nicht.

Wegen des Parteivorbings im Übrigen wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie das Protokoll der Kammerverhandlung vom 02.09.2014 Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe:**

I.

Die Klage ist zulässig aber unbegründet.

1)

Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Zahlung einer Sozialplanabfindung aus dem Sozialplan vom 23.07.2013. Unstreitig ist die Filiale Dortmund [REDACTED], in der die Klägerin beschäftigt gewesen ist, gemäß § 613 a BGB auf die Firma [REDACTED] übergegangen. Weiter unstreitig, hat die Klägerin diesem Betriebsübergang widersprochen und ist in der Folge durch die Beklagte betriebsbedingt gekündigt worden.

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch wirksame Kündigung der Beklagten zum 30.06.2014 ist inzwischen zwischen den Parteien unstreitig.

Der Sozialplan vom 23.07.2013, auf den die Klägerin sich zur Begründung ihres Anspruchs beruft, gewährt der Klägerin keinen Anspruch. In § 1 des Sozialplans vom 23.07.2013 wird ausdrücklich geregelt, dass die Mitarbeiter, die dem Betriebsübergang widersprechen und in Folge dessen gekündigt werden müssen, keinen Anspruch auf die Sozialplanabfindung haben, es sei denn der Widerspruch erfolgt aus einem triftigen Grund, der sich aus einer früheren Beschäftigung bei dem Erwerber ergibt.

Die Betriebsparteien haben somit die Anspruchsvoraussetzungen eindeutig geregelt. Eine Lücke oder eine Unklarheit, die eine Auslegung des Sozialplans erforderlich machen würden, ist nicht erkennbar. Es ist eindeutig geregelt, dass die triftigen Gründe, die zum Widerspruch berechtigen, sich aus einer früheren Beschäftigung bei dem Erwerber ergeben müssten.

Hätten die Betriebsparteien sämtliche triftigen Gründe ausreichen lassen wollen, hätte es des Einschubs „die sich aus einer früheren Beschäftigung bei dem Erwerber ergeben“, nicht bedurft. Die ausdrückliche Beschränkung auf den Fall, dass sich die Gründe aus einer früheren Beschäftigung bei dem Erwerber ergeben müssen zeigt, dass die Betriebsparteien nur in diesem Falle eine Sozialplanabfindung gewähren wollten.

Vor diesem Hintergrund besteht der geltend gemachte Zahlungsanspruch nicht.

## II.

Die Kostenentscheidung folgt aus den §§ 46 II S. 1 ArbGG, 91 ZPO, wonach die Kosten des Rechtsstreits die in dem Verfahren unterliegende Partei zu tragen hat.

Im Hinblick auf den Grundsatz der Einheit der Kostenentscheidung umfasst diese den gesamten Wert aller geltend gemachten Streitgegenstände, also auch der nunmehr zurückgenommenen Anträge.

Der Wert des Streitgegenstandes ist gemäß den §§ 42 IV GKG, 46 II S. 1, 61 I ArbGG, 3 ZPO im Urteil festgesetzt worden.

### **RECHTSMITTELBELEHRUNG**

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei **Berufung** eingelegt werden. Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist\* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Landesarbeitsgericht Hamm  
Marker Allee 94  
59071 Hamm

eingegangen sein.

Die elektronische Form wird durch ein qualifiziert signiertes elektronisches Dokument gewahrt, das nach Maßgabe der Verordnung des Justizministeriums über den elektronischen Rechtsverkehr bei den Arbeitsgerichten im Lande Nordrhein-Westfalen (ERVVO ArbG) vom 2. Mai 2013 in der jeweils geltenden Fassung in die elektronische Poststelle zu übermitteln ist. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite [www.egvp.de](http://www.egvp.de).

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder

Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

**\* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**



Beglaubigt.  
Dortmund, den 15.09.2014  
Niemann, Regierungsbeschäftigte  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Dieses Schriftstück wurde maschinell erstellt und ist ohne Unterschrift gültig, § 169 Abs. 3 ZPO.