

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Urteil vom 24. Februar 2026
- 1 AZR 99/25 -
ECLI:DE:BAG:2026:240226.U.1AZR99.25.0

I. Arbeitsgericht München

Endurteil vom 26. Juli 2024
- 23 Ca 2563/22 -

II. Landesarbeitsgericht München

Urteil vom 27. März 2025
- 3 SLa 499/24 -

Entscheidungsstichworte:

Sozialplan - Einmalzahlung zur pauschalen Abgeltung von Versetzungsfolgekosten

BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 99/25
3 SLa 499/24
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. Februar 2026

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. Februar 2026 durch die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rinck als Vorsitzende, die Richter am Bundesarbeitsgericht Pessinger und Dr. Pulz sowie die ehrenamtlichen Richter Wroblewski und Widuch für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 27. März 2025 - 3 SLa 499/24 - im Kostenpunkt und insoweit aufgehoben, wie es der Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 26. Juli 2024 - 23 Ca 2563/22 - stattgegeben hat.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts München wird auch insoweit zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten auf der Grundlage eines Sozialplans über eine pauschale Einmalzahlung im Zusammenhang mit der Änderung des Arbeitsorts. 1

Die Beklagte ist eine Fluggesellschaft und unterhält Betriebe - sog. Hubs - in Frankfurt am Main und München. Bis zum 31. Mai 2021 betrieb sie dezentrale Stationen an verschiedenen Standorten, darunter in Hannover. Dort war der Kläger bis zum 31. Mai 2021 als Professional Service 1 tätig. 2

Im Jahr 2015 traf die Beklagte die unternehmerische Entscheidung, den Eigenbetrieb aller dezentralen Stationen zum 31. Mai 2021 einzustellen. Deshalb schloss sie am 24. August 2015 mit dem für die Station Hannover gebildeten Betriebsrat einen Interessenausgleich und einen Sozialplan (SP Hannover). Nach Nr. 2 dieses Sozialplans findet die Konzernbetriebsvereinbarung „Interessenausgleich und Sozialplan“ vom 20. November 1992 idF vom 1. Januar 2001 (KBV IA/SP) grundsätzlich Anwendung, soweit im Sozialplan keine abweichenden Regelungen getroffen wurden. Weiter heißt es dort ua.: 3

„3. Sozialverträgliche HR-Maßnahmen zur Unterstützung der Fluktuation

...

a) HR-Maßnahmen

Der sozialverträgliche Personalabbau soll durch folgende HR-Maßnahmen sichergestellt werden:

- Rentenferne Aufhebungsverträge
- Rentennahe Aufhebungsverträge
- Altersteilzeitverträge
- COMPASS
- HUB-Wechsel
- Boden-Bord-Wechsel
- Qualifizierungsmaßnahmen

Stellen, deren Stelleninhaber/innen unter Nutzung der Angebote aus dem Unternehmen ausscheiden, werden grundsätzlich nicht nachbesetzt. Dies gilt nicht für betriebsnotwendige Nachbesetzungen im Rahmen der Restrukturierung bis zur Schließung.

(1) Rentenferne Aufhebungsverträge

Abweichend von den Regeln der Konzernbetriebsvereinbarung Interessenausgleich und Sozialplan vom 20.11.1992 in der Fassung vom 01.01.2001 werden freiwillige Abfindungen im Rahmen von Aufhebungsverträgen nach folgender Formel angeboten:

...

(2) Rentennahe Abfindungsverträge

Mitarbeiter mit Zugang zur gesetzlichen Altersversorgung werden dazu incentiviert, einen vorzeitigen Renteneintritt zu vereinbaren. Dazu wird für jedes volle Jahr vorzeitiger Verrentung - gegenüber der gesetzlichen Regelaltersgrenze - eine Einmalzahlung in Höhe von vier Bruttomonatsvergütungen geleistet. Mitarbeiter mit Zugang in eine abschlagsfreie Rente haben keinen Anspruch auf diese Leistung.

(3) Altersteilzeitverträge

Im Geltungsbereich und für die Dauer des jeweils gültigen Tarifvertrages über Altersteilzeitarbeit der DLH AG kann der Abschluss eines ATZ-Vertrages (ausschließlich im Blockmodell) mit mindestens zwei und maximal sechs Jahren Laufzeit auf frühestmöglichem Rentenzugang durch das befristete Angebot einer damit einhergehenden Abfindung beansprucht werden.

...

(4) Berechnung der Bruttomonatsvergütung

...

(5) COMPASS

Die Betriebspartner sind sich einig, dass zur Unterstützung der Herstellung der notwendigen Fluktuation auch die Teilnahme an dem Programm COMPASS angeboten wird. Mit dem Programm COMPASS fördert DLH die Vermittlung von Mitarbeitern auf alternative Arbeitsplätze primär außerhalb des Lufthansa-Konzerns durch geeignete Maßnahmen.

Die freiwillige Teilnahme an dem Programm COMPASS ist nicht davon abhängig, dass der Mitarbeiter bereits eine Aufhebungsvereinbarung entsprechend dieser Vereinbarung unterschrieben hat. Die Teilnahme an dem Programm COMPASS gemäß dieser Vereinbarung hat keinerlei präjudiziellen Charakter hinsichtlich des Status des Mitarbeiters im Rahmen des Arbeitsverhältnisses. Sofern vor der Teilnahme an COMPASS ein Abfindungsangebot durch DLH gemacht wurde, wird dieses durch die Teilnahme an COMPASS nicht berührt.

Die Entscheidung des Mitarbeiters auf Teilnahme am Programm COMPASS muss verbindlich bis zum 29.02.2016 gegenüber DLH erklärt werden. Ein Anspruch auf Teilnahme am Programm COMPASS ist nach Ablauf der Meldefrist ausgeschlossen.

(6) HUB-Wechsel

DLH bietet allen Mitarbeitern der Station HAJ ST im Rahmen ihrer betrieblichen Möglichkeiten gleichwertige Arbeitsplätze an den HUBs Frankfurt und München an und unterstützt sie bei einem Wechselwunsch.

Mitarbeiter, die bis zum 31.05.2016 verbindlich ihren Wechselwunsch gegenüber dem zuständigen Personalmanagement anzeigen und bis zum 30.09.2016 den Wechsel nach München oder Frankfurt vollziehen, haben einen Anspruch auf den Wechsel in eine vergleichbare Funktion. Vergleichbar im Sinne dieser Regelung ist eine Stelle dann, wenn sie dem gleichen tariflichen Jobprofil nach dem jeweils gültigen Tarifvertrag Vergütungssystem der DLH AG zugeordnet ist (z. B. Professional Service 1 → Professional Service 1, Allrounder Service 2 → Allrounder Service 2 oder Professional Operations 1 → Professional Service 1). Bei AT-Mitarbeitern richtet sich die Vergleichbarkeit nach der jeweils gültigen Betriebsvereinbarung AT Beschäftigungsbedingungen. Standortwünsche der Mitarbeiter werden im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten berücksichtigt.

Sollte sich durch einen Wechsel gemäß dieser Ziffer der Arbeitsweg für den Mitarbeiter verlängern, so erhält der Mitarbeiter eine pauschale Einmalzahlung in Höhe von 15.000,00 € brutto.

DLH wird alternativ zur pauschalen Einmalzahlung den Mitarbeitern auf deren Wunsch für die Dauer von drei Jahren eine ‚Bahncard 100‘ der Deutschen Bahn AG, 2. Klasse, überlassen. Der Wunsch ist der DLH vor dem HUB-Wechsel mit der Anzeige des Wechselwunsches verbindlich schriftlich anzuzeigen. Ein Wechsel zwischen beiden alternativen Erstattungsformen ist nicht möglich. Bei der Überlassung der Bahncard 100 wird DLH die Möglichkeiten zur steuer- und sozialversicherungsfreien Erstattung nach Maßgabe der jeweils gültigen gesetzlichen Bestimmungen ausschöpfen. Anfallende pauschale Steuern im Rahmen der Überlassung der ‚Bahncard 100‘ werden von DLH getragen.

Darüber hinausgehende Erstattungsansprüche bestehen nicht.

(7) Boden-Bord-Wechsel

Den Mitarbeitern der Station HAJ wird außerdem ein Wechsel in die Kabine zu den dort geltenden Tarifbedingungen angeboten. Ein Wechsel in die Kabine kann nur dann erfolgen, wenn der Mitarbeiter die erforderlichen Einstellungs-voraussetzungen der Kabine (z. B. bestandene Eignungs-untersuchung, Medical) erfüllt.

Für den Zeitraum der Schulung zum Flugbegleiter/zur Flugbegleiterin zahlt die DLH allen teilnehmenden Mitarbeitern zusätzlich zur monatlichen Schulungsvergütung eine Einmalzahlung in Höhe von 15.000,00 € brutto. Darüber hinausgehende Erstattungsansprüche bestehen nicht.

...

(8) Qualifizierungsmaßnahmen

...

4. Clearing

Das Mitarbeiterclearing wird zum 01.06.2020 eröffnet. Dem Clearingverfahren unterliegen alle Mitarbeiter, die keine zum Zeitpunkt der Schließung der Station das aktive Arbeitsverhältnis beendende HR-Maßnahme gemäß Ziff. 3. a) (Rentenferne Aufhebungsverträge, Rentennahe Aufhebungsverträge, Altersteilzeitverträge, HUB-Wechsel sowie Boden-Bordwechsel) in Anspruch genommen haben und die damit aufgrund des Entfalls des Arbeitsplatzes zum

Schließungszeitpunkt von einer betriebsbedingten Kündigung bedroht sind. Dem Clearingverfahren unterliegen außerdem alle Mitarbeiter, die nicht zum Schließungszeitpunkt aus dem Unternehmen ausscheiden werden oder bereits ausgeschieden sind.

Die Umsetzung des Clearingverfahrens erfolgt gemäß der Betriebsvereinbarung Konzernvermittlungsprozess (Clearingverfahren) vom 27.09.2012.

Ziel des Clearingverfahrens ist es, betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden und Mitarbeitern alternative Beschäftigungsangebote innerhalb des Konzerns zu unterbreiten.

Im Fall einer Versetzung an einen anderen Standort bzw. im Fall der Zuweisung einer anderen Tätigkeit an einem anderen Standort durch Änderungskündigung, erhält der Mitarbeiter zur Abgeltung sämtlicher Versetzungsfolgekosten eine pauschale Einmalzahlung in Höhe von 12.000,- € brutto. Darüber hinausgehende Erstattungsansprüche bestehen nicht.

Arbeitsplätze in den Hubs Frankfurt und München sind für alle Mitarbeiter regional zumutbare Arbeitsplätze. Im Übrigen gelten die Zumutbarkeitskriterien gem. § 4 Abs. 1, 2, 4, 5 der Konzernbetriebsvereinbarung Interessenausgleich und Sozialplan vom 20.11.1992 in der Fassung vom 01.01.2001 (Sozialplanteil).

Sollte eine Vermittlung im Rahmen des Clearingverfahrens auf einen zumutbaren Arbeitsplatz nicht möglich sein oder ein Mitarbeiter einen zumutbaren Arbeitsplatz ablehnen, so kann DLH als Ultima Ratio das Arbeitsverhältnis betriebsbedingt kündigen.

Mitarbeiter, die im Rahmen des Clearingverfahrens einen zumutbaren angebotenen Arbeitsplatz ablehnen, haben keinen Anspruch auf Abfindung gemäß Ziff. 3. a) (1) dieses Sozialplans.“

In der in Nr. 2 SP Hannover in Bezug genommenen KBV IA/SP sind in §§ 9 bis 13 des Sozialplanteils verschiedene Leistungen für den Fall vorgesehen, dass mit einer Versetzung ein Umzug verbunden ist. § 14 KBV IA/SP (Sozialplanteil) regelt Ansprüche bei konzerninterner Versetzung, § 15 sieht einen Ausgleich für wegfallende Schicht- oder Nachtzulagen vor. 4

Der Kläger bewarb sich bis zum 31. Mai 2016 für keine HR-Maßnahme nach Nr. 3 Buchst. a SP Hannover. Am 1. Juni 2020 eröffnete die Beklagte das 5

Clearingverfahren nach Nr. 4 SP Hannover und schloss es am 10. September 2020 ab. Der Kläger wurde im Rahmen dieses Verfahrens nicht auf eine Stelle an einem anderen Standort der Beklagten oder in einem anderen Konzernunternehmen vermittelt.

Mit Schreiben vom 26. September 2020 kündigte die Beklagte das nach tarifvertraglichen Bestimmungen ordentlich unkündbare Arbeitsverhältnis des Klägers außerordentlich mit sozialer Auslaufzeit zum 31. Mai 2021. Das Arbeitsgericht Hannover gab der mit einem Weiterbeschäftigungsantrag verbundenen Kündigungsschutzklage mit Urteil vom 21. April 2021 statt. Daraufhin bot die Beklagte dem Kläger eine Prozessbeschäftigung am Hub München ab dem 1. Juni 2021 und die Versetzung dorthin auch für den Fall einer möglichen dauerhaften Beschäftigung bei einem eventuellen rechtskräftigen Obsiegen des Klägers im Kündigungsschutzprozess an. Der Kläger nahm beide Angebote an. Seit dem 1. Juni 2021 wird er am Hub München beschäftigt. Die gegen das erstinstanzliche Urteil eingelegte Berufung nahm die Beklagte zurück.

6

Nach erfolgloser außergerichtlicher Geltendmachung begehrt der Kläger zuletzt noch eine - in den Tatsacheninstanzen als Hilfsantrag verfolgte - Zahlung von 12.000,00 Euro brutto nach Nr. 4 SP Hannover. Da das Clearingverfahren nicht ordnungsgemäß durchgeführt worden sei und die Beklagte es unterlassen habe, ihm freie oder freizukündigende Stellen anzubieten, bestehe jedenfalls ein Schadensersatzanspruch in dieser Höhe.

7

Der Kläger hat - soweit für die Revision von Interesse - sinngemäß zuletzt beantragt,

8

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 12.000,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 18. März 2022 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

9

Das Arbeitsgericht hat die Klage im Haupt- und Hilfsantrag abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht nur dem Hilfsantrag stattgegeben und die Beklagte verurteilt, an den Kläger 12.000,00 Euro brutto zu

10

zahlen. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht nur insoweit zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat der 11
Klage auf die Berufung des Klägers zu Unrecht iHv. 12.000,00 Euro brutto - teilweise - stattgegeben. Soweit der Kläger sein Klagebegehren auf einen Schadensersatzanspruch stützt, ist die Berufung gegen die klageabweisende Entscheidung des Arbeitsgerichts unzulässig. Das Landesarbeitsgericht hätte die Berufung insoweit als unzulässig verwerfen müssen. Im Übrigen ist die Klage unbegründet.

I. Soweit das Landesarbeitsgericht dem Kläger einen Schadensersatzanspruch 12
zuerkannt hat, ist die Revision schon deshalb begründet, weil die Berufung des Klägers insoweit unzulässig ist.

1. Die Zulässigkeit der Berufung ist Prozessfortsetzungsvoraussetzung für 13
das gesamte weitere Verfahren nach Einlegung der Berufung. Sie ist vom Revisionsgericht deshalb von Amts wegen zu prüfen (*st. Rspr., vgl. BAG 19. März 2025 - 10 AZR 76/24 - Rn. 14 mwN; 5. April 2023 - 7 AZR 224/22 - Rn. 45 mwN*).

2. Nach § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG iVm. § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO 14
muss eine Berufungsbegründung die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergeben (*vgl. zu den Anforderungen die st. Rspr., zB BAG 19. März 2025 - 10 AZR 76/24 - Rn. 14 mwN*). Bei mehreren Streitgegenständen muss für jeden eine solche Begründung gegeben werden. Fehlt sie zu einem Streitgegenstand, ist das Rechtsmittel insoweit unzulässig (*BAG 5. April 2023 - 7 AZR 224/22 - Rn. 47*).

3. Danach genügt die Berufung des Klägers in Bezug auf den Schadensersatzanspruch nicht den gesetzlichen Anforderungen. Der Kläger stützt sein Begehren auf zwei verschiedene Streitgegenstände. Neben einem Erfüllungsanspruch aus Nr. 4 Abs. 4 Satz 1 SP Hannover macht er Schadensersatz mit der Begründung geltend, die Beklagte habe eine Versetzung im Rahmen des Clearingverfahrens rechtswidrig vereitelt (*vgl. zum Schadensersatzanspruch als eigenständigen Streitgegenstand BAG 30. Januar 2024 - 1 AZR 62/23 - Rn. 28; 13. Oktober 2021 - 10 AZR 729/19 - Rn. 55 mwN*). Die Berufung setzt sich aber nur mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts in Bezug auf einen der beiden eigenständigen Streitgegenstände hinreichend auseinander. 15
- a) Das Arbeitsgericht hat den Schadensersatzanspruch abgelehnt und zur Begründung auf seine Ausführungen zu § 162 Abs. 1 BGB Bezug genommen. Dabei hat es zur Erläuterung seines Prüfungsaufbaus auf eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Köln verwiesen (*20. April 2023 - 6 Sa 889/22 - zu II 2 der Gründe*). Die Beklagte habe sich nicht rechtsmissbräuchlich verhalten. Ihr sei es daher nach dem Rechtsgedanken des § 162 Abs. 1 BGB nicht verwehrt, sich auf die Regelung in Nr. 4 SP Hannover zu berufen. Der Kläger habe nicht dargelegt, welche konkreten Stellen die Beklagte ihm ggf. hätte anbieten müssen. Nicht ausreichend sei in diesem Zusammenhang der Verweis auf den tarifvertraglichen Ausschluss der ordentlichen Kündigung und das Obsiegen des Klägers im Kündigungsschutzprozess. Die im Kündigungsschutzverfahren geltende Vortragslast zu sog. Negativtatsachen betreffe nicht die Vortragslast zu § 162 Abs. 1 BGB und zum „positiven“ Vorliegen einer anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeit im Rahmen des Clearings. 16
- b) Mit dieser Argumentation setzt sich die Berufungsbegründung nicht hinreichend auseinander. 17
- aa) Unter III 2.5 seiner Berufungsbegründung befasst sich der Kläger ausdrücklich mit dem abgelehnten Schadensersatzanspruch. Er thematisiert die vom Arbeitsgericht in Bezug genommene Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Köln und setzt sich mit dessen Argumentation zu der auf die Corona-Pandemie zurückzuführenden außergewöhnlichen Situation sowie der aus seiner Sicht 18

dadurch erforderlichen „ergänzenden Vertragsauslegung“ auseinander. Da das Arbeitsgericht auf diese Entscheidung nur zur Untermauerung seines Prüfungsaufbaus Bezug genommen und für die inhaltliche Begründung („aus denselben Erwägungen“) auf seine Ausführungen zu § 162 Abs. 1 BGB verwiesen hat, gehen die Angriffe des Klägers an der Argumentation des Arbeitsgerichts vorbei.

bb) Ebenso wenig liegt in den Ausführungen zu § 162 Abs. 1 BGB unter 19
III 2.4 der Berufungsbegründung eine hinreichende Auseinandersetzung mit der Argumentation des Arbeitsgerichts. Neben der Wiederholung des bisherigen Vortrags, die Beklagte habe ein nur minimalistisches Clearingverfahren durchgeführt und bei ihr seien immer Stellen frei gewesen, macht der Kläger zwar erstmals geltend, die Beklagte hätte nötigenfalls Stellen freikündigen müssen. Mit diesem schlagwortartigen Hinweis wendet sich die Berufungsbegründung jedoch nicht gegen die Ausführungen des Arbeitsgerichts, dem Kläger habe die Darlegungslast oblegen, konkrete Stellen zu benennen, die die Beklagte ihm im Rahmen des Clearingverfahrens hätte anbieten müssen. Auch wenn keine schlüssige, rechtlich zutreffende oder vertretbare Begründung erforderlich ist, muss sich die Berufungsbegründung mit den rechtlichen oder tatsächlichen Argumenten des angefochtenen Urteils befassen (*vgl. BAG 17. Januar 2007 - 7 AZR 20/06 - Rn. 11 mwN, BAGE 121, 18*). Da das Arbeitsgericht nicht zwischen freien und freizukündigenden Stellen unterschieden hat, hätte der Kläger danach zumindest rügen müssen, das Arbeitsgericht habe die Darlegungslast - auch - in Bezug auf das Freikündigen von Stellen verkannt. Daran fehlt es.

II. Die Revision hat auch Erfolg, soweit das Landesarbeitsgericht der Klage 20
stattgegeben und dem Kläger die pauschale Einmalzahlung als Erfüllungsanspruch zuerkannt hat. Die darauf gerichtete zulässige Klage ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf die begehrte Zahlung aus Nr. 4 Abs. 4 Satz 1 SP Hannover. Sein Wechsel von Hannover nach München erfolgte nicht im Rahmen des Clearingverfahrens. Die pauschale Einmalzahlung setzt jedoch voraus, dass der Wechsel eines Arbeitnehmers an einen anderen Standort Ergebnis des Clearingverfahrens ist.

1. Bei Nr. 4 Abs. 4 SP Hannover handelt es sich um eine Sozialplanregelung. 21
- a) Sozialpläne haben typischerweise eine zukunftsbezogene Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion. Die in ihnen vorgesehenen Leistungen sind kein zusätzliches Entgelt für die in der Vergangenheit erbrachten Dienste, sondern sollen die voraussichtlich entstehenden wirtschaftlichen Folgen eines durch Betriebsänderung verursachten Arbeitsplatzverlusts ausgleichen oder zumindest abmildern. Dabei müssen die Betriebsparteien die mit der Betriebsänderung verbundenen Nachteile nicht vollständig kompensieren. Der von ihnen vereinbarte Sozialplan darf lediglich den Normzweck nicht verfehlen, die wirtschaftlichen Nachteile zu mildern. Dies kann regelmäßig nur in typisierender und pauschalierender Form geschehen, weil die Betriebsparteien die für den einzelnen Arbeitnehmer zu erwartenden Nachteile nicht konkret voraussehen können (*BAG 7. Dezember 2021 - 1 AZR 562/20 - Rn. 52 mwN, BAGE 176, 346*). 22
- b) Das Clearingverfahren dient ausweislich Nr. 4 Abs. 3 SP Hannover dazu, betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden und Mitarbeitern alternative Beschäftigungsangebote innerhalb des Konzerns zu unterbreiten. Es ist ein Baustein, um die wirtschaftlichen Nachteile, die durch die im Interessenausgleich vom 24. August 2015 geregelte Betriebsänderung entstehen, auszugleichen oder jedenfalls abzumildern (*vgl. die Präambel zum SP Hannover*). Die Einmalzahlung in Nr. 4 Abs. 4 Satz 1 SP Hannover soll die Mehrkosten, die den Arbeitnehmern infolge des durch die Betriebsänderung veranlassten Arbeitsplatzwechsels entstehen, pauschal ausgleichen. Andere Erstattungsansprüche sind nach Nr. 4 Abs. 4 Satz 2 SP Hannover ausgeschlossen. 23
2. Die Auslegung eines Sozialplans als Betriebsvereinbarung eigener Art richtet sich wegen seiner normativen Wirkung (§ 77 Abs. 4 Satz 1, § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG) nach den Grundsätzen der Tarifvertrags- und Gesetzesauslegung. Ausgehend vom Wortlaut und dem durch ihn vermittelten Wortsinn kommt es auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Bestimmung an. Darüber hinaus sind Sinn und Zweck der Regelung von besonderer Bedeutung. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, 24

zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Regelung führt (*st. Rspr.*, zB BAG 25. Januar 2023 - 10 AZR 29/22 - Rn. 20; 15. Mai 2018 - 1 AZR 20/17 - Rn. 10 mwN).

3. Die Auslegung von Nr. 4 Abs. 4 Satz 1 SP Hannover ergibt, dass die pauschale Einmalzahlung nur bei einem im Rahmen des Clearingverfahrens veranlassten Wechsel an einen anderen Standort zu gewähren ist. 25

a) Der Wortlaut von Nr. 4 Abs. 4 Satz 1 SP Hannover ist insoweit nicht eindeutig. Als Maßnahmen, die den Anspruch auslösen, sind dort die „Versetzung an einen anderen Standort bzw. im Fall der Zuweisung einer anderen Tätigkeit an einem anderen Standort durch Änderungskündigung“ genannt. Einer der Begriffe „Clearing“, „Mitarbeiterclearing“, „Clearingverfahren“ oder „Konzernvermittlungsprozess“, die an anderen Stellen von Nr. 4 SP Hannover verwendet werden, findet sich dort nicht. Danach wäre eine Auslegung, dass die Pauschale in allen Fällen eines Standortwechsels aufgrund einer Versetzung oder einer Änderungskündigung zu zahlen ist, nicht von vornherein ausgeschlossen. Allerdings deutet die Überschrift von Nr. 4 SP Hannover - „Clearing“ - darauf hin, dass die pauschale Einmalzahlung - nur - bei einem Standortwechsel im Zug des Clearingverfahrens beansprucht werden kann. 26

b) Für ein solches Verständnis sprechen Systematik und Gesamtzusammenhang des SP Hannover. 27

aa) Der SP Hannover ist - soweit er in seinen Nr. 3 und 4 Regelungen zum Ausgleich oder zur Milderung der durch die Betriebsänderung entstehenden Nachteile enthält - chronologisch geordnet. Die Regelungen in Nr. 4 SP Hannover bauen zeitlich auf denen in Nr. 3 SP Hannover auf. Das wird mit Blick auf die Bestimmung des Personenkreises deutlich, der dem Clearingverfahren unterfällt. Nach Nr. 4 Abs. 1 Satz 2 SP Hannover umfasst das Clearingverfahren nur Arbeitnehmer, die keine Maßnahme nach Nr. 3 Buchst. a SP Hannover in Anspruch genommen haben und damit aufgrund des Entfalls des Arbeitsplatzes zum Schließungszeitpunkt von einer betriebsbedingten Kündigung bedroht sind. Dem Clearingverfahren sind demnach die Maßnahmen nach Nr. 3 Buchst. a 28

SP Hannover zeitlich vorgelagert. Unterfällt ein Arbeitnehmer nicht einer der dort genannten Maßnahmen, wird er in das Clearingverfahren einbezogen. Führt das Clearingverfahren zu einem erfolgreichen Abschluss, indem es zur Vermittlung eines zumutbaren Arbeitsplatzes kommt, wird für den Fall eines Standortwechsels durch Versetzung oder Änderungskündigung die pauschale Einmalzahlung nach Nr. 4 Abs. 4 Satz 1 SP Hannover gewährt. Welche Arbeitsplätze im Rahmen des Clearings als zumutbar anzusehen sind, ist in Nr. 4 Abs. 5 SP Hannover geregelt. Führt das Clearingverfahren nicht zu einem erfolgreichen Abschluss, hält Nr. 4 Abs. 6 SP Hannover - deklaratorisch - fest, dass als Ultima Ratio die Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht kommt. Der chronologische Aufbau der Regelungen macht deutlich, dass die pauschale Einmalzahlung nach Nr. 4 Abs. 4 Satz 1 SP Hannover an die erfolgreiche Vermittlung eines Arbeitsplatzes an einem anderen Standort geknüpft ist. Die Regelung greift danach nicht, wenn es zu einem Standortwechsel kommt, der nicht das Ergebnis des Clearingverfahrens ist.

bb) Auch der Gesamtzusammenhang spricht dafür, dass der Anspruch nach 29 Nr. 4 Abs. 4 Satz 1 SP Hannover an einen Standortwechsel als Ergebnis des Clearingverfahrens geknüpft ist. Der SP Hannover enthält an verschiedenen Stellen Regelungen zu Einmalzahlungen - so etwa iHv. jeweils 15.000,00 Euro brutto im Fall eines „HUB-Wechsels“ nach Nr. 3 Buchst. a Abschn. (6) SP Hannover oder bei einem „Boden-Bord-Wechsel“ iSv. Nr. 3 Buchst. a Abschn. (7) SP Hannover. Bei einem rentennahen Aufhebungsvertrag iSv. Nr. 3 Buchst. a Abschn. (2) SP Hannover wird eine Einmalzahlung für jedes volle Jahr vorzeitiger Verrentung gewährt. Bei anderen personellen Maßnahmen sind andere oder keine finanziellen Leistungen vorgesehen. So werden nach Nr. 3 Buchst. a Abschn. (1) und Abschn. (3) SP Hannover bei rentenfernen Aufhebungsverträgen und Altersteilzeitverträgen unter bestimmten Voraussetzungen Abfindungen gezahlt. Bei einer Teilnahme am Programm „COMPASS“ nach Nr. 3 Buchst. a Abschn. (5) SP Hannover wird keine finanzielle Leistung gewährt, wobei anderweitige Abfindungsangebote unberührt bleiben. Die Gewährung von finanziellen Leistungen erfolgt damit unmittelbar im Zusammenhang mit der jeweiligen personellen Maßnahme, die zudem in der Überschrift der Regelung ausdrücklich

genannt ist. Das spricht gegen die Sichtweise des Landesarbeitsgerichts, Nr. 4 Abs. 4 Satz 1 SP Hannover gelte für jede Form eines Standortwechsels. Bei einem derartigen Verständnis wäre Nr. 4 Abs. 4 Satz 1 SP Hannover als allgemeine Regelung zu begreifen, die hinter speziellen Bestimmungen zurückzutreten hätte. Der Annahme einer solchen allgemeinen, für sämtliche Formen des Wechsels heranzuziehenden Bestimmung steht entscheidend die Verortung der pauschalen Einmalzahlung inmitten der Regelungen zum Clearingverfahren entgegen. Hinzu kommt, dass durch den Verweis auf die KBV IA/SP in Nr. 2 SP Hannover zahlreiche Ausgleichsregelungen für den Fall einer Versetzung gelten (*vgl. §§ 9 bis 15 KBV IA/SP (Sozialplanteil)*) und eine Notwendigkeit für eine Auffangregelung nicht ersichtlich ist.

cc) Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts kann aus der Erwähnung der Änderungskündigung in Nr. 4 Abs. 4 Satz 1 SP Hannover nicht geschlossen werden, die pauschale Einmalzahlung gelte für jeden Wechsel eines Arbeitnehmers an einen anderen Standort, mithin auch für einen solchen, der nicht auf das Clearingverfahren zurückzuführen ist. Mit der Änderungskündigung neben der Versetzung sind zwei Möglichkeiten benannt, wie der Wechsel auf den im Clearingverfahren identifizierten anderen Arbeitsplatz rechtlich vollzogen werden kann. Dass lediglich diese beiden Möglichkeiten angeführt werden, kann allenfalls - im Sinn einer Beschränkung - bedeuten, dass die Einmalzahlung nur beansprucht werden kann, wenn der Standortwechsel - als Ergebnis des Clearingverfahrens - im Weg der Versetzung oder der Änderungskündigung umgesetzt wird. Weitergehende Aussagen - insbesondere eine Erstreckung des Anwendungsbereichs auf Standortwechsel außerhalb des Clearingverfahrens - lassen sich daraus nicht herleiten. Ebenso wenig kann die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene extensive Interpretation von Nr. 4 Abs. 4 Satz 1 SP Hannover darauf gestützt werden, dass Nr. 4 Abs. 6 SP Hannover als Ultima Ratio auf die Möglichkeit einer betriebsbedingten Kündigung hinweist. Damit wird lediglich - deklaratorisch - auf die in § 1 Abs. 2 KSchG geregelte Handlungsoption Bezug genommen, die nach dem eindeutigen Wortlaut von Nr. 4 Abs. 6 SP Hannover für den Fall des nicht erfolgreichen Abschlusses des Clearingverfahrens zum Tragen kommen kann.

- c) Dieses Verständnis wird schließlich durch Sinn und Zweck der pauschalen Einmalzahlung bestätigt. Nach Nr. 4 Abs. 3 SP Hannover dient das Clearingverfahren dazu, betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden und Mitarbeitern alternative Beschäftigungsangebote innerhalb des Konzerns zu unterbreiten. An diese ausdrückliche Zweckbestimmung schließt sich im unmittelbar darauffolgenden Absatz 4 die Regelung der Kostenpauschale an. Dieser Zusammenhang kann nur so verstanden werden, dass mit der Einmalzahlung das Ziel verfolgt wird, pauschal die Kosten abzugelten, die durch den Standortwechsel als Ergebnis des Clearingverfahrens entstanden sind. Ob der Betrag nur dann zu gewähren ist, wenn der Standortwechsel im Weg der Versetzung oder der Änderungskündigung vollzogen wird, oder - wofür die Ermittlung alternativer Beschäftigungsmöglichkeiten auch innerhalb des Konzerns spricht - jegliche Form des auf das Clearingverfahren zurückzuführenden Wechsels an einen anderen Standort erfasst wird, bedarf keiner Entscheidung. Vom Zweck der Regelung nicht erfasst ist jedenfalls der Wechsel von Arbeitnehmern an einen anderen Standort, der nicht auf den Clearingprozess zurückzuführen ist. 31
4. Die so verstandene Regelung in Nr. 4 Abs. 4 Satz 1 SP Hannover verstößt nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 75 Abs. 1 BetrVG. 32
- a) Sozialpläne unterliegen, wie andere Betriebsvereinbarungen, der gerichtlichen Rechtmäßigkeitskontrolle. Sie sind daraufhin zu überprüfen, ob sie mit höherrangigem Recht, wie insbesondere dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 75 Abs. 1 BetrVG, vereinbar sind (*BAG 28. Juli 2020 - 1 AZR 590/18 - Rn. 15*). 33
- b) Bei der Ausgestaltung von Sozialplänen verfügen die Betriebsparteien über Beurteilungs- und Gestaltungsspielräume, die Typisierungen und Pauschalierungen einschließen. Da maßgeblicher Sachgrund für eine Gruppenbildung regelmäßig der mit der jeweiligen Regelung verfolgte Zweck ist, müssen sich Gruppenbildungen in Sozialplänen an deren zukunftsbezogener Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion orientieren. Bei einer personenbezogenen Ungleichbehandlung ist der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz 34

bereits dann verletzt, wenn eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass diese die ungleiche Behandlung rechtfertigen könnten (*BAG 30. Januar 2024 - 1 AZR 62/23 - Rn. 13 mwN*).

c) Nach diesen Maßstäben begegnet Nr. 4 Abs. 4 Satz 1 SP Hannover keinen rechtlichen Bedenken. Die Differenzierung bei der Gruppenbildung erfolgt danach, ob ein Standortwechsel das Ergebnis des Clearingverfahrens oder unabhängig davon erfolgt ist. Ist der Wechsel eines Arbeitnehmers an einen anderen Standort auf das Clearingverfahren zurückzuführen, werden die Nachteile durch die pauschale Einmalzahlung iHv. 12.000,00 Euro brutto nach Nr. 4 Abs. 4 Satz 1 SP Hannover abgemildert. Erfolgt der Wechsel ohne Bezug zum Clearingverfahren, ergeben sich Ansprüche auf Milderung und Ausgleich der Nachteile nur aus der nach Nr. 2 SP Hannover anwendbaren KBV IA/SP (Sozialplanteil), es sei denn, der Arbeitnehmer hat ein zumutbares Arbeitsplatzangebot abgelehnt (§ 4 Abs. 6 KBV IA/SP (Sozialplanteil)). Im Hinblick auf seinen Zweck, betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden und für die betroffenen Arbeitnehmer alternative Beschäftigungsmöglichkeiten zu identifizieren, geht das Clearingverfahren einer betriebsbedingten Kündigung zeitlich vor. Für Arbeitnehmer, die im Rahmen des Clearingverfahrens auf einen anderen Arbeitsplatz wechseln, hat dies typischerweise zur Folge, dass sie ihren bisherigen Arbeitsplatz am Standort Hannover bereits zu einem Zeitpunkt aufgeben, der vor der Beendigung der betrieblichen Tätigkeit an diesem Standort liegt. Die Entscheidung, den darin liegenden Nachteil durch eine Versetzungsfolgekostenpauschale - unter gleichzeitigem Ausschluss anderer Ausgleichsansprüche - zu kompensieren, während später ausscheidenden Arbeitnehmern (nur) die tatsächlich anfallenden Kosten erstattet werden, ist vom Gestaltungsspielraum der Betriebsparteien gedeckt. 35

5. Eine ergänzende Auslegung und Anwendung von Nr. 4 Abs. 4 Satz 1 SP Hannover auf Standortwechsel von Arbeitnehmern, die nicht auf das Clearingverfahren zurückzuführen sind, kommt nicht in Betracht. Eine ergänzende 36

Auslegung von Betriebsvereinbarungen ist zwar nicht von vornherein ausgeschlossen. Es fehlt aber an der dafür erforderlichen planwidrigen Regelungslücke (*vgl. dazu BAG 5. Mai 2015 - 1 AZR 435/13 - Rn. 30 mwN*). Die Betriebsparteien haben mit den pauschalen Einmalzahlungen iHv. jeweils 15.000,00 Euro brutto nach Nr. 3 Buchst. a Abschn. (6) und Abschn. (7) SP Hannover sowie iHv. 12.000,00 Euro brutto nach Nr. 4 Abs. 4 Satz 1 SP Hannover und den sich aus Nr. 2 SP Hannover iVm. der KBV IA/SP (Sozialplanteil) ergebenden Ansprüchen ein ausdifferenziertes System des Ausgleichs und der Milderung von Nachteilen infolge der Betriebsänderung vorgesehen. Eine Lückenhaftigkeit ist angesichts dessen nicht erkennbar.

III. Als unterliegende Partei hat der Kläger nach § 91 Abs. 1 Satz 1, § 97 Abs. 1 ZPO auch die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen. 37

Rinck

Pulz

Pessinger

Wroblewski

Widuch