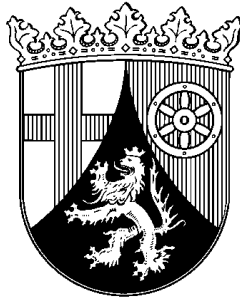


Aktenzeichen:
6 Sa 46/14
1 Ca 1220/13
ArbG Kaiserslautern



Verkündet am:
27.05.2014

T,
Justizbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

LANDEsarBEITSGERICHT RHEINLAND-PFALZ

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A., A-Straße, A-Stadt

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte/r: Rechtsanwälte B., B-Straße, B-Stadt

gegen

Firma C., C-Straße, C-Stadt

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte/r: Rechtsanwälte D., D-Straße, D-Stadt

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz auf die mündliche Verhandlung vom 27. Mai 2014 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Friedrichs als Vorsitzende und den ehrenamtlichen Richter Platen und die ehrenamtliche Richterin Lawall-Adam als Beisitzer für Recht erkannt:

- I. **Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kaiserslautern vom 27. November 2013 - 1 Ca 1220/13 - wird kostenpflichtig zurückgewiesen.**
- II. **Die Revision wird nicht zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten um einen Anspruch des Klägers auf Sozialplanabfindung.

Der Kläger war bei der Beklagten seit 01. Juni 2010 als Zerspanungsmechaniker beschäftigt. Zunächst war er in der Produktion eingesetzt, ab 01. Januar 2013 wurde er für eine Tätigkeit in der Qualitätssicherung angelernt und zum 01. Mai 2013 in die Abteilung Qualitätssicherung versetzt. Zuletzt verdiente der Kläger monatlich 2.700,00 Euro brutto.

Im Zuge der Übernahme durch einen Investor schloss die Beklagten mit dem bei ihr gebildeten Betriebsrat unter dem 10. Januar 2013 eine Betriebsvereinbarung zum Interessenausgleich und Sozialplan über die Zukunftsausrichtung und -sicherung der Beklagten am Standort K (Bl. 5 ff.; im Folgenden: BV IA und SozPlan), die gemäß § 1 BV IA und SozPlan persönlich für alle unter § 5 Abs. 1 BetrVG fallenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Beklagten gilt. § 2 BV IA und SozPlan sieht ua. für die Produktion und produktionsnahe Bereiche eine Personalanpassung vor, deren Umfang sich zum Zeitpunkt des Abschlusses der BV IA und SozPlan noch nicht genau quantifizieren ließ und durch Projekte erarbeitet und entsprechend den zwischen den Betriebspartnern vereinbarten Regularien umgesetzt werden sollte. § 5 BV IA und SozPlan enthält vor diesem Hintergrund folgende Abfindungsregelung:

„§ 5 Abfindungsanspruch und Abfindungsberechnung

1. Abfindungsanspruch

Der Abfindungsanspruch besteht unabhängig davon, ob das Arbeitsverhältnis vom Unternehmen betriebsbedingt gekündigt wurde oder im gegenseitigen Einvernehmen betriebsbedingt endet. Liegt eine Eigenkündigung aus betriebsbedingten Grund (auch bei Ringtausch) vor, so ist der Abfindungsanspruch gesondert zu prüfen und für den Fall gegeben, dass durch den Ringtausch eine Kündigung mit Abfindungsanspruch vermieden werden kann.

...

§ 3 Ziff. 6 BV IA und SozPlan enthält folgende Bestimmung:

„§ 3 Personelle Einzelmaßnahmen

...

6. Bei der Umsetzung sind alle Formen von Ketten, Mehrfachketten im Sinne eines Ringtausches möglich und im Sinne einer vorausschauenden Personalplanung anzuwenden. Vorausschauende Personalplanung meint auch, dass zu erwartende Veränderungen, die sich im Rahmen der Projektarbeit ergeben könnten, jeweils auch zu beraten sind. Ringtausch liegt nur dann vor, wenn durch diesen eine Kündigung vermieden werden kann. Ringtausch bedarf der doppelten Freiwilligkeit.“

In Umsetzung der mit dem Betriebsrat getroffenen Vereinbarung kam es bei der Beklagten zu betriebsbedingten Kündigungen. Unter anderem betroffen war der Kollege des Klägers S, welcher wie der der Kläger in der Qualitätssicherung angelehrt, jedoch nicht in den Bereich versetzt worden war.

Nachdem der Kläger eine anderweitige Beschäftigung gefunden hatte, kündigte er sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten mit Schreiben vom 30. Juli 2013 (Bl. 17 d. A.) zum 31. August 2013. Im Kündigungsschreiben führte der Kläger ua. aus:

„Aufgrund der angespannten Situation in der Firma P und der Erkenntnis, dass weitere Entlassungen anstehen, kündige ich mein Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 31.08.2013.“

Durch mehrere Umstände (meine geringen Sozialpunkte, Kündigung des Kollegen S, ausstehende Schulung der Fa. W, Versetzung von Herrn P in die QS), hat bei mir die Annahme hervorgerufen, daß nach Durchführung der Umstrukturierungsmaßnahmen keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr für mich besteht.

Unter Würdigung aller Umstände möchte ich durch meine Eigenkündigung einer betriebsbedingten Kündigung zuvorkommen.

Ich gehe davon aus, dass aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses einem Kollegin/ Kollege, die/der Anspruch auf eine Abfindung hätte, der Arbeitsplatz über Ringtausch erhalten werden kann.

Zudem bitte ich Sie zu prüfen, ob laut § 5 der Betriebsvereinbarung zum Interessenausgleich vom 10. Januar 2013, ein Abfindungsanspruch besteht.
...“

Die Beklagte, die dem Kläger gegenüber erklärt hatte, Mitarbeiter der Qualitätssicherung und damit auch sein Arbeitsplatz sei nicht von einer betriebsbedingten Kündigung bedroht, versuchte ohne Erfolg, den Kläger - durch ein finanzielles Entgegenkommen - zur „Rücknahme“ seiner Kündigung zu bewegen.

Nach erfolgloser außergerichtlicher Geltendmachung vom 19. August 2013 hat der Kläger am 13. September 2013 beim Arbeitsgericht Kaiserslautern Klage auf Zahlung einer Sozialplanabfindung erhoben.

Er hat erstinstanzlich im Wesentlichen vorgetragen, er habe das Arbeitsverhältnis gekündigt, weil er wegen seiner geringen Betriebszugehörigkeit und fehlender Unterhaltungspflichten um seinen Arbeitsplatz gefürchtet habe, zumal ihm wie dem Kollegen S gesagt worden sei, der Arbeitsplatz sei sicher, diesem aber gekündigt worden sei. Gerade die Tatsache, dass die Beklagte nun behauptete, seine Stelle nicht mehr besetzen zu wollen, spreche für seine Befürchtung. Da es eine „betriebsbedingte“ Arbeitnehmerkündigung nicht gebe, stünden persönliche Gründe für seine Kündigung dem mit der Klage verfolgten Anspruch nicht entgegen. Der Kläger hat geltend gemacht, ihm stehe ein im Einzelnen rechnerisch dargelegter

Anspruch auf eine Sozialplanabfindung in Höhe von insgesamt 19.530,00 Euro brutto zu, da durch seine Kündigung das Arbeitsverhältnis eines Kollegen, der im Falle einer betriebsbedingten Kündigung Anspruch auf Abfindung gehabt hätte, durch Versetzung auf seinen freien Arbeitsplatz habe erhalten bleiben können. Der Kollege J, ausgebildeter Zerspanungsmechaniker mit Meistertitel und Kenntnissen an der zuletzt vom Kläger bedienten Maschine, sei in der von Entlassungen betroffenen Großguss-Abteilung tätig und könne auf dem Arbeitsplatz des Klägers beschäftigt werden, wodurch die Kündigung des Mitarbeiters T zu verhindern sei. Es werde bestritten, dass der Kollege J seine Bewerbung für die Qualitätssicherung zurückgezogen habe, weil er sich die Arbeit nicht zutraue, dieser habe vielmehr erklärt, er komme einfach mit dem dortigen Abteilungsleiter nicht klar. Auch beim Schichtführer W, der exorbitante Kenntnisse im Computerbereich habe, zu einer Versetzung bereit sei und in der ebenfalls von betriebsbedingten Kündigungen betroffenen Produktion arbeite, sei dies der Fall. Schließlich könne auch der in der gleichen Abteilung beschäftigte hochkompetente Mitarbeiter W die Position des Klägers übernehmen. Naturgemäß tue er sich schwer, über betriebsinterne Dinge, die nicht seinem eigenen Kenntnisstand entsprächen, Auskunft zu geben, weshalb die Grundsätze der abgestuften Darlegungs- und Beweislast Geltung finden müssten.

Der Kläger hat erstinstanzlich beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn einen Gesamtabfindungsanspruch in Höhe von 19.530,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat erstinstanzlich beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat erstinstanzlich im Wesentlichen vorgetragen, dem Kläger stehe der geltend gemachte Anspruch nicht zu. Seine Eigenkündigung sei nicht aus betriebs-

bedingten Gründen erfolgt, sondern, weil ihm nach seinen Angaben gegenüber dem Abteilungsleiter Qualitätssicherung die Fahrtstrecke von seinem Wohnort in E mit 1.500 km im Monat nachvollziehbarerweise zu weit gewesen sei. Sie habe in 2012 bereits zwei Mitarbeiter der Qualitätssicherung ungewollt durch eine Eigenkündigung verloren. Soweit der Kläger auf die Kündigung des Kollegen S verweise, sei zu beachten, dass dieser anders als der Kläger gerade nicht in die von betriebsbedingten Kündigungen nicht betroffene Abteilung Qualitätssicherung versetzt worden sei, weil er die dortigen Anforderungen nicht habe erfüllen können. Durch die Kündigung des Klägers sei keine Kündigung eines Kollegen verhindert worden. Die Anforderungen an einen Mitarbeiter der Qualitätssicherung seien sehr hoch, weshalb auch der Kläger zeitaufwändig geschult worden sei. Diese Anforderungen erfüllten die von Kündigungen bedrohten Mitarbeiter nicht. Die vom Kläger genannten Mitarbeiter stünden als Leistungsträger nicht zur Kündigung an. Der Mitarbeiter J, der sich wie der Kläger Ende 2012 auf die Stelle in der Qualitätssicherung beworben habe und auch aufgrund seiner 70 Sozialpunkte nicht gekündigt worden wäre, habe von seiner Bewerbung Abstand genommen, da er sich die Arbeit in der Qualitätssicherung letztlich nicht zugetraut habe. Die Arbeitnehmer W und W seien als Schichtführer in der Fertigung als Vorgesetzte unverzichtbar und deshalb von keiner Kündigung bedroht. Sie könne nicht hochqualifizierte Mitarbeiter in Vorgesetztenfunktion in die Qualitätssicherung versetzen, um dann deutlich geringer qualifizierte Mitarbeiter ohne Vorgesetztenenerfahrung als Schichtführer zu ernennen, nur damit der Kläger eine Sozialplanabfindung erlange. Zu einem Ring-Ring-Ring-Ring-Ring-Tausch durch Beförderungen, also einem Ring-Aufstieg, sei sie nicht verpflichtet. Es gebe keine Mitarbeiter, die - ohne an anderer Stelle ein „Loch“ zu reißen - zur Übernahme des Arbeitsplatzes des Klägers geeignet seien. Im Übrigen besetze sie trotz zu erwartender personeller Engpässe den Arbeitsplatz des Klägers im Hinblick auf die wirtschaftliche Lage nicht mehr.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 27. November 2013, wegen dessen Tatbestand auf Bl. 47 bis 49 d. A. verwiesen wird, abgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, der Kläger habe sein Arbeitsverhältnis

nicht aus betriebsbedingten Gründen im Sinne des § 5 Ziff. 1 BV IA und SozPlan selbst gekündigt. Zudem habe der für das Vorliegen dieser Voraussetzung darlegungs- und beweisbelastete Kläger nicht nachvollziehbar vorgetragen, dass und gegebenenfalls welchem Arbeitnehmer, der von einer betriebsbedingten Kündigung mit Abfindungsanspruch bedroht gewesen sei, der Arbeitsplatz aufgrund der Eigenkündigung erhalten werden können. Weder habe er unter Beweis gestellt, dass die Herrn J, W und W mit einer betriebsbedingten Kündigung hätten rechnen müssen, noch habe er konkret Arbeitnehmer benannt, die bei einer Versetzung im Wege des Ringtauschs deren Position hätten einnehmen können. Außerdem sei zumindest der Mitarbeiter J nicht freiwillig iSv. § 3 Ziff. 6 BV IA und SozPlan hierzu bereit gewesen. Selbst wenn man von einer Eigenkündigung aus betriebsbedingten Gründen ausgehen wolle, sei ein Anspruch auf Sozialplanabfindung nur gegeben, wenn durch den Ringtausch eine Kündigung mit Abfindungsanspruch vermieden werden könne. Wegen der Einzelheiten der Entscheidungsgründe wird auf Bl. 49 bis 51 d. A. verwiesen.

Der Kläger hat gegen das ihm am 16. Januar 2014 zugestellte Urteil mit am 24. Januar 2014 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz vom gleichen Tag Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist mit Schriftsatz vom 31. März 2014, bei Gericht eingegangen am gleichen Tag, begründet.

Der Kläger macht zur Begründung seiner Berufung nach Maßgabe seiner Berufungsbegründungsschrift vom 31. März 2014, auf die ergänzend Bezug genommen wird (Bl. 76 ff. d. A.) zweitinstanzlich im Wesentlichen geltend, er sei seiner abgestuften Darlegungs- und Beweislast nachgekommen, indem er die Kollegen J, W und W dafür benannt habe, dass sie für seine zuletzt ausgeübte Tätigkeit in Betracht kämen. Auch wenn der Zeuge J Leistungsträger gewesen sein sollte, hätte sich durch seine Versetzung die Anzahl der von Kündigungen betroffenen Personen in seiner Abteilung reduziert. Um welche Personen es sich hierbei handele, könne er naturgemäß mangels Einblick nicht vortragen. Ebenso

entziehe sich die von der Beklagten darzulegende Tatsache, seiner Kenntnis, welcher Mitarbeiter mit einer Versetzung nicht einverstanden gewesen sei. Das Gleiche gelte sinngemäß für die Versetzung des Kollegen W aus der von Kündigungen betroffenen Abteilung Produktion und die mögliche Versetzung des Zeugen W. Auch wenn es ihm an sich nicht möglich sei, habe er doch vorgetragen, dass der Mitarbeiter T keine Kündigung erhalten habe. Die Behauptung der Beklagten zur Nichtbesetzung seiner Stelle werde als unglaubwürdig bestritten. Der Zeuge B habe die Stelle übernommen. Der Zeuge S habe ihm jedenfalls eine schriftliche Beschäftigungsgarantie nicht geben wollen. Im der Berufungsverhandlung vom 27. Mai 2014 hat der Kläger unstreitig gestellt, dass der Mitarbeiter T in die Transfergesellschaft gewechselt ist.

Der Kläger beantragt,

unter Abänderung des Urteils vom 27.11.2013 des Arbeitsgerichts Kaiserslautern, Az. 1 Ca 1220/13, wird die Beklagte verurteilt, an den Kläger 19.530,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 % Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt das vom Kläger angefochtene Urteil nach Maßgabe des Schriftsatzes vom 07. Mai 2014, auf den Bezug genommen wird (Bl. 102 ff. d. A.), zweitinstanzlich im Wesentlichen wie folgt,

dem Kläger, dem keinesfalls gekündigt worden wäre, stehe keine Sozialplanabfindung zu. Seine Stelle sei bis heute nicht besetzt. Der Zeuge J, der schon wegen seiner Sozialpunkte nicht von der Kündigung bedroht gewesen sei, sei nach zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts nicht freiwillig zu einem Wechsel in die Qualitätssicherung bereit gewesen. Als Vorsetzter und Schichtführer hätten die Mitarbeiter W und W ebenfalls nicht mit einer Kündigung rechnen müssen. Da ihr die vom Kläger ohne finanzielle Nachteile ausgesprochene und mit einer nahtlo-

sen wohnortnäheren Beschäftigung des Klägers verbundene Eigenkündigung „aufgezwungen“ worden und hierdurch kein Arbeitsplatz erhalten worden sei, sehe sie nicht ein, dass sie Sozialplanleistungen an den Kläger erbringe, die in diesem Fall Arbeitskollegen, die tatsächlich Nachteile durch die Restrukturierung erlitten hätte, finanzielle Mittel entziehen würden.

Hinsichtlich des weiteren Sach- und Streitstandes wird ergänzend auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

A

Die zulässige Berufung des Klägers ist nicht begründet.

I. Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft, wurde vom Kläger nach Zustellung des erstinstanzlichen Urteils am 16. Januar 2014 mit am 24. Januar 2014 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz vom gleichen Tag form- und fristgerecht eingelegt (§ 66 Abs. 1 Satz 1 und 2, § 64 Abs. 6 ArbGG iVm. § 519 ZPO) und mit Schriftsatz vom 31. März 2014, bei Gericht eingegangen am gleichen Tag, rechtzeitig und ordnungsgemäß begründet (§ 66 Abs. 1 Satz 1 und 2, § 64 Abs. 6 ArbGG iVm. § 520 ZPO). Die Begründung setzt sich in hinreichender Weise mit den Gründen des angefochtenen Urteils auseinander (§ 64 Abs. 6 ArbGG iVm. § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr.2, 4 ZPO).

II. Die Berufung ist in der Sache nicht erfolgreich. Dem Kläger steht der geltend gemachte Anspruch auf Zahlung einer Sozialplanabfindung nach der BV IA und SozPlan nicht zu. Die Berufung war zurückzuweisen.

1. Gemäß § 5 Ziff. 1 Satz 2 BV IA und SozPlan ist der vom Kläger verfolgte Anspruch auf Zahlung der in der Höhe rechnerisch zwischen den Parteien nicht streitigen Sozialplanabfindung bei Ausspruch einer Eigenkündigung aus betriebsbedingtem Grund (auch bei Ringtausch) gesondert zu prüfen und für den Fall gegeben, dass durch den Ringtausch eine Kündigung mit Abfindungsanspruch vermieden werden kann. § 3 Ziff. 6 Satz 1 BV IA und SozPlan sieht insoweit vor, dass bei der Umsetzung alle Formen von Ketten, Mehrfachketten im Sinne eines Ringtausches möglich sind, wobei Ringtausch nach § 3 Ziff. 6 Satz 3 und 4 BV IA und SozPlan nur dann vorliegt, wenn durch diesen eine Kündigung vermieden werden kann und doppelte Freiwilligkeit gegeben ist.

2. Nach diesen Bestimmungen kann der Kläger die Zahlung einer Sozialplanabfindung nicht verlangen.

2.1. Es kann offen bleiben, ob der Anspruch des Klägers daran scheitert, dass es an einer Eigenkündigung aus *betriebsbedingtem* Grund gemäß § 5 Ziff. 1 BV IA und SozPlan fehlt, weil der Kläger - wie die Beklagte vom Kläger bestritten behauptet - einen neuen Arbeitsplatz in Wohnortnähe gesucht und gefunden hat und damit für die Kündigung ausschließlich persönliche Gründe vorlagen. Nach § 5 Ziff. 1 Satz 2 BV IA und SozPlan kann eine einen Abfindungsanspruch auslösende betriebsbedingte Eigenkündigung ausdrücklich auch im Fall eines Ringtausches vorliegen. Da nach § 3 Ziff. 6 Satz 1 und 3 BV IA und SozPlan auch Mehrfachketten im Sinne eines Ringtausches möglich sind, sofern durch den Ringtausch eine Kündigung vermieden werden kann, ist nach § 5 Ziff. 1 Satz 2 BV IA und SozPlan für die Betriebsbedingtheit nicht zwingend erforderlich, dass der eine Eigenkündigung aussprechende Mitarbeiter selbst von einer betriebsbedingten Kündigung bedroht ist, sofern durch diese Kündigung im Wege des Ringtausches eine solche gegenüber einem anderen Mitarbeiter vermieden werden kann. Vor diesem Hintergrund spricht einiges dafür, dass eine Betriebsbedingtheit der Eigenkündigung gemäß § 5 Ziff. 1 Satz 2 BV IA und SozPlan - bei Vorliegen der Vo-

raussetzungen im Übrigen - auch dann gegeben ist, wenn der Kündigende selbst zwar nicht von einer betriebsbedingten Kündigung betroffen gewesen wäre und - ausschließlich - persönliche Motive für seine Kündigung hatte, jedoch durch seine Kündigung eine betriebsbedingte Kündigung vermieden werden konnte und die Eigenkündigung hierdurch zur „betriebsbedingten“ wurde. Letztlich kann dahinstehen, ob der Kläger ausschließlich aus persönlichen Motiven gekündigt hat, weil er einen Arbeitsplatz in Wohnortnähe suchte.

2.2. Der geltend gemachte Anspruch auf Sozialplanabfindung ist nicht gegeben, weil der Kläger nicht dargelegt hat, dass durch seine Eigenkündigung iSv. § 5 Ziff. 1 Satz 2 BV IA und SozPlan eine Kündigung mit Abfindungsanspruch hätte vermieden werden können.

a) Nach allgemeinen Grundsätzen des Prozessrechts trägt die Darlegungslast diejenige Partei, die sich auf eine für sie günstige Rechtsfolge beruft (*BAG 21. November 2013 - 2 AZR 474/12 - Rn. 74; 15. Dezember 2005 - 8 AZR 202/05 - Rn. 58; jeweils zitiert nach juris*). Allerdings genügt nach den Grundsätzen der sekundären Behauptungslast das einfache Bestreiten des Gegners der primär darlegungspflichtigen Partei nicht, wenn die darlegungspflichtige Partei außerhalb des für ihren Anspruch erheblichen Geschehensablaufs steht, der Gegner dagegen alle wesentlichen Tatsachen kennt und ihm nähere Angaben zuzumuten sind. In diesen Fällen kann von ihm das substantiierte Bestreiten der behaupteten Tatsache unter Darlegung der für das Gegenteil sprechenden Tatsachen und Umstände verlangt werden. Der Gegner der primär darlegungs- und beweispflichtigen Partei muss deren Vortrag also positive Gegenangaben gegenüberstellen (*BAG 25. Februar 2010 - 6 AZR 911/08 - Rn. 53 mwN, 6. September 2007 - 2 AZR 715/06 - Rn. 38; jeweils zitiert nach juris*).

b) Ausgehend hiervon trägt grundsätzlich der Kläger die Darlegungs- und Beweislast für die eine Sozialplanabfindung begründenden Tatsachen (*vgl. auch LAG Rheinland-Pfalz 22. November 2012 - 10 Sa 353/12 - Rn. 41, zitiert nach ju-*

ris). Auch wenn er angesichts der Formulierung von § 5 Ziff. 1 Satz 2 BV IA und SozPlan nicht darlegen musste, dass durch seine Eigenkündigung der Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung mit Abfindungsanspruch tatsächlich vermieden wurde (*hierzu: LAG Düsseldorf 14. Juli 1997 - 18 Sa 596/97 - Rn. 51 ff., zitiert nach juris*), hätte dem Kläger zumindest obliegen, Tatsachen darzulegen, die dafür sprechen, dass eine solche hätte vermieden werden können. Selbst wenn man der Beklagten hierbei eine sekundäre Darlegungslast auferlegt, ist dem Kläger dies nicht gelungen. Die Beklagte hat ihrer sekundären Darlegungslast genügt, ohne dass der Kläger ihren Behauptungen entgegengetreten wäre oder weitergehenden Vortrag gehalten und bewiesen hätte.

aa) Zwischen den Parteien ist nicht streitig, dass der Arbeitsplatz des Klägers in der Qualitätssicherung zum Zeitpunkt seiner Eigenkündigung nicht von einer betriebsbedingten Kündigung bedroht war. Dass der Kläger zuletzt vorgetragen hat, der Abteilungsleiter Qualitätsmanagement S habe ihm eine schriftliche Arbeitsplatzgarantie nicht erteilen wollen, steht dem nicht entgegen. Auch wenn eine unmittelbare Bedrohung des Arbeitsplatzes nicht gegeben war, war der Zeuge S bereits aufgrund seiner Funktion und mangels Vorhersehbarkeit künftiger Entwicklungen zur Abgabe einer zeitlich unbefristeten Beschäftigungsgarantie unabhängig von der derzeitigen Personalmaßnahme nicht in der Lage. Der Kläger hätte daher darlegen müssen, inwieweit die Möglichkeit bestand, durch einen freiwilligen Ringtausch - auch im Sinne einer Mehrfachkette - in einem von betriebsbedingten Kündigungen betroffenen Bereich die Kündigung eines Arbeitnehmer zu vermeiden, der einen Abfindungsanspruch hatte.

bb) Auch unter Berücksichtigung der Grundsätze der sekundären Behauptungslast im Hinblick auf die Beklagte fehlt es hieran.

(1) Soweit der Kläger sich auf einen Ringtausch unter Beteiligung des Zeugen J berufen hat, liegt bereits nach dem eigenen Vortrag des Klägers die für einen Ringtausch erforderliche Freiwilligkeit gemäß § 3 Ziff. 6 Satz 4 BV IA und SozPlan

nicht vor. Der Kläger hat vorgetragen, der - unstreitig wie er in der Qualitätssicherung geschulte - Mitarbeiter J aus der von Kündigungen betroffenen Großguss-Abteilung sei in der Lage gewesen, seinen Arbeitsplatz in der Qualitätssicherung einzunehmen, wodurch die Kündigung des Kollegen T aus der Großguss-Abteilung hätte vermieden werden können. Den Vortrag der Beklagten, dass ein derartiger Tausch bereits daran gescheitert wäre, dass der Kollege J sich eine Tätigkeit in der Qualitätssicherung nicht zugetraut habe, hat der Kläger bestritten und erwidert, der Zeuge J habe seine Bewerbung in der Qualitätssicherung vielmehr zurückgezogen, weil er mit dem dortigen Vorgesetzten nicht auskomme. Auch nach dem eigenen Vortrag des Klägers war der Zeuge J damit, auch wenn man unterstellt, dass er sich die Tätigkeit grundsätzlich zugetraut hätte, zumindest wegen der Vorgesetzten-situation in der Qualitätssicherung nicht zu einem Wechsel auf den Arbeitsplatz des Klägers bereit. Freiwilligkeit iSd. § 3 Ziff. 6 Satz 4 BV IA und SozPlan ist nicht gegeben. Ob der Zeuge T oder ein anderer Mitarbeiter in der Lage gewesen wäre, die Tätigkeit des Zeugen J einzunehmen, kann daher dahinstehen.

(2) Auch die Möglichkeit eines Ringtauschs iSv. § 3 Ziff. 6 BV IA und SozPlan unter Beteiligung der vom Kläger angeführten Kollegen W und W aus der von der Personalmaßnahme betroffenen Produktionsabteilung ist nicht ersichtlich. Es bestehen bereits Zweifel, ob ohne weiteres davon auszugehen ist, dass die Kollegen W und W in der Lage gewesen wären, im Sinne einer Umsetzung gemäß § 3 Ziff. 6 Satz 1 BV IA und SozPlan die Tätigkeit des Klägers wahrzunehmen. Selbst wenn man ihre vom Kläger behaupteten Kenntnisse und Fähigkeiten unterstellt, fehlt es ihnen derzeit an der vom Kläger durchlaufenen Schulung bzw. Einweisung in der Qualitätssicherung. Selbst wenn man annimmt, dass es sich hierbei um eine kurzfristige Anlernzeit handelt, die einer Umsetzung nicht entgegenstehen würde, ist jedoch nicht erkennbar, dass die Zeugen W und W ihrerseits durch Umsetzung ersetzt werden könnten. Bei den genannten Mitarbeitern handelt es sich unstreitig um Schichtführer mit Vorgesetztenfunktion. Ihre Arbeitsplätze selbst sind von der in Rede stehenden Personalmaßnahme nicht betroffen. Nachdem der Kläger in-

soweit vorgetragen hat, er könne mangels Einsicht in die Firmeninterna keine Namen von geeigneten Mitarbeitern benennen, hat die Beklagte darauf hingewiesen, dass anstelle der Vorgesetzten W und W nicht deutlich geringer qualifizierte Mitarbeiter ohne Vorgesetzterfahrung zu Schichtführern ernannt werden könnten, damit der Kläger eine Sozialplanabfindung erlange und dass es keine Mitarbeiter gebe, die - ohne an anderer Stelle ein „Loch“ zu reißen - zur Übernahme des Arbeitsplatzes des Klägers geeignet seien. Mit diesem Vortrag ist die Beklagte jedenfalls ihrer sekundären Behauptungslast nachgekommen, ohne dass der Kläger dem etwas entgegengesetzt hätte. Angesichts der Tatsache, dass es sich bei den Positionen der selbst nicht von Kündigungen bedrohten Mitarbeiter W und W um Schichtführerstellen handelt, scheidet ein Einsatz von geringer qualifizierten Produktionsmitarbeitern ohne Vorgesetztenfunktion durch schlichte Umsetzung iSv. § 3 Ziff. 6 Satz 1 BV IA SozPlan aus. Zu Beförderungen unterqualifizierter Mitarbeiter ist die Beklagte nach § 3 Ziff. 6 Satz 1 BV IA SozPlan nicht verpflichtet. Dass der Kläger auch nicht dargetan hat, welche Mitarbeiter entgegen der Darlegungen der Beklagten zur Übernahme von Schichtführertätigkeiten in der Produktion überhaupt geeignet und bereit wären, kann vor diesem Hintergrund dahinstehen.

(3) Ebenso kann offen bleiben, ob die Beklagte die Stelle des Klägers - von ihr bestritten - wieder besetzt hat. Selbst wenn der Zeuge B - wie vom Kläger zuletzt mit am Tag vor der Berufungsverhandlung bei Gericht eingegangenen Schriftsatz behauptet und von der Beklagten in der mündlichen Verhandlung ausdrücklich bestritten, ohne dass dies zu Protokoll genommen worden wäre - die Aufgabe des Klägers nunmehr übernommen haben sollte, ist nicht ersichtlich, dass hierdurch eine betriebsbedingte Kündigung mit Abfindungsanspruch vermieden wurde oder hätte vermieden werden können.

B

Die Kostenentscheidung folgt aus den § 97 ZPO.

Gründe für die Zulassung der Revision im Sinne des § 72 Abs. 2 ArbGG sind nicht gegeben.

Rechtsbehelfsbelehrung

Auf die Möglichkeit, die Nichtzulassung der Revision selbständig durch Beschwerde anzufechten (§ 72 a ArbGG), wird hingewiesen.

Friedrichs

Platen

Lawall-Adam

Hinweis:

Das Bundesarbeitsgericht bittet, sämtliche Schriftsätze in 7-facher Ausfertigung bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen.