
Datum: 24.10.2012
Gericht: Landesarbeitsgericht Düsseldorf
Spruchkörper: 5. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 5 Sa 1419/12
ECLI: ECLI:DE:LAGD:2012:1024.5SA1419.12.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Wesel, 5 Ca 2485/11
Schlagworte: Urlaubsabgeltungsanspruch, Baugewerbe, Urlaubskasse
Normen: Art. 7 Abs. 1 EGRL 88/2003 Art. 9 Abs. 3 EE, § 7 Abs. 4 BUrlG, § 8 BRTV-Bau
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

Ein Direktanspruch auf Urlaubsabgeltung oder Entschädigung in gleicher Höhe gegen den Arbeitgeber bezüglich des gesetzlichen Mindesturlaubs nach § 3 BUrlG scheitert an dem abgeschlossenen Tarifsysteem in der Bauwirtschaft. Auch eine dahingehende richtlinienkonforme Auslegung der Tarifbestimmungen und der Beachtung der Vorgaben des Artikel 7 Abs. 1 EGRL 88/2003 kommt u.a. wegen des aus Artikel 9 Abs. 3 GG ableitbaren Rechts der Tarifvertragsparteien, ein Tarifsysteem selbst auszuhandeln, sowie der gesetzlichen Öffnungsklausel im § 13 Abs. 2 BUrlG nicht in Betracht.

Tenor:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Wesel vom 05.07.2012 - 5 Ca 2485/11 - wird kostenpflichtig zurückgewiesen.
 2. Die Revision wird für den Kläger zugelassen, soweit seine Klage die Urlaubsabgeltung vom 5.817,15 € betrifft.
-

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Frage, ob dem Kläger Ansprüche auf Zahlung einer Sozialplanabfindung und Urlaubsabgeltung zustehen.	2
Der am 28.08.1969 geborene Kläger war seit dem 01.09.1987 bei der Beklagten als Spezialbaufacharbeiter beschäftigt. Seine Bruttomonatsvergütung betrug zuletzt 3.000,-- €. Der Kläger ist seit mehreren Jahren arbeitsunfähig erkrankt und seit dem 05.04.2001 ausgesteuert.	3
Unter dem 27.06.2011 (Bl. 48 d. A.) fasste die Geschäftsführung der Beklagten den Entschluss, dem Betrieb der Beklagten schnellstmöglich zu schließen. Die Beklagte und der bei ihr stehende Betriebsrat vereinbarten unter dem 22.08.2011 einen Interessenausgleich mit Namensliste, auf der sich auch der Name des Klägers befindet. Ebenfalls am 25.08.2011 schlossen die Betriebspartner einen Sozialplan ab, in dem es in § 1 unter anderem wie folgt heißt:	4
"	5
2. Dieser Sozialplan findet keine Anwendung auf	6
a) Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis aus verhaltensbedingten Gründen ordentlich oder außerordentlich gekündigt wird oder aus diesen Gründen einvernehmlich beendet wird	7
b) Beschäftigte, die das Arbeitsverhältnis selbst kündigen	8
c) Passive Arbeitnehmer und Beschäftigte, die mit dem Auslauf der individuellen Kündigungsfrist in eine Altersrentenform wechseln können oder mit denen Vereinbarungen über die Befristung und/oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses getroffen sind mit Ausnahme der sich per 31.03.2012 noch in der vertraglichen Arbeitsphase der Altersteilzeit befindenden Arbeitnehmer	9
"	10
Die Beklagte kündigte das mit dem Kläger bestehende Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 26.08.2011 zum 31.03.2012.	11
Mit seiner am 14.09.2011 beim Arbeitsgericht Wesel anhängig gemachten Klage hat der Kläger zunächst die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung geltend gemacht und später, nachdem die Parteien den Kündigungsrechtsstreit übereinstimmend für erledigt erklärt hatten, die Zahlung einer Sozialplanabfindung und Urlaubsabgeltung verlangt.	12
Er hat die Auffassung vertreten, er sei nicht, wie von der Beklagten angenommen, als passiver Arbeitnehmer zu betrachten. Hierunter vielen nur Arbeitnehmer, die in eine Altersrentenform wechseln könnten oder sich bereits in Altersteilzeit befänden. Er, der Kläger sei zwar langzeiterkrankt und ausgesteuert; indessen bestünde die Möglichkeit, dass er nach Gesundung in den Betrieb zurückkehren und arbeiten könnte.	13
Der Kläger hat weiter die Auffassung vertreten, ihm stünden noch Urlaubsabgeltungsansprüche zu, und zwar in Höhe von 45 Urlaubstagen für die letzten 18 Monate vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Zwar hätte er grundsätzlich nur Urlaubsansprüche, die gegen die in der Bauwirtschaft eingerichtete Urlaubskasse zu richten wären. Da diese aber keine Urlaubsabgeltung vorsehe, hafte die Beklagte jedenfalls in Höhe	14

des gesetzlichen Urlaubsanspruchs.

Der Kläger hat beantragt,	15
1.die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 61.007,51 € nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz ab dem 31.03.2012 zu zahlen.	16
2.die Beklagte zu verurteilen, weitere 5.817,15 € nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz ab dem 31.03.2012 zu zahlen.	17
Die Beklagte hat beantragt,	18
die Klage abzuweisen.	19
Sie hat die Auffassung vertreten, dass der Kläger nicht in den Geltungsbereich des Sozialplans falle. Als passiver Arbeitnehmer hätten die Betriebsparteien langzeiterkrankte, ausgesteuerte und Arbeitnehmer in der Freistellungsphase näher definiert. Da der Kläger zum Zeitpunkt der Kündigung ausgesteuert sei, habe er demgemäß auch keinen Anspruch auf eine Sozialplanabfindung. Die finanzielle Situation hätte sich für den Kläger nach der Betriebsstillegung nicht verändert. Die Betriebsparteien seien bei Abschluss des Sozialplans davon ausgegangen, dass die aus dem Geltungsbereich herausgenommenen Personen nicht wieder arbeiten würden und damit auch kein Erwerbseinkommen erzielen könnten. Es fehle deshalb bei diesem Personenkreis an einem ausgleichsfähigen wirtschaftlichen Nachteil.	20
Die Beklagte hat weiter gemeint, dass sie hinsichtlich der geltend gemachten Urlaubsabgeltung nicht passiv legitimiert sei. Ein möglicher Anspruch auf Zahlung sei nämlich gemäß § 8 Nr. 6.2 BRTV-Bau gegen die Urlaubskasse zu richten.	21
Mit Urteil vom 05.07.2012 hat die 5. Kammer des Arbeitsgerichts Wesel - 5 Ca 2485/11 - die Klage abgewiesen. In den Entscheidungsgründen, auf die im Übrigen Bezug genommen wird, hat das Arbeitsgericht ausgeführt, der Kläger sei als passiver Arbeitnehmer im Sinne des § 1 Ziffer 2 c 1. Alternative des Sozialplans vom 22.08.2011 anzusehen und falle deshalb nicht in den persönlichen Geltungsbereich des Sozialplans. Es läge auch kein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz vor, da der Kläger mit aktiven Arbeitnehmern hinsichtlich der wirtschaftlichen Nachteile, die die Betriebsstillegung nach sich ziehe, nicht vergleichbar wäre. Hinsichtlich der Urlaubabgeltung hat das Arbeitsgericht die Beklagte für nicht passivlegitimiert gehalten und insoweit auf § 8 Ziffer 26.2 Satz 1 BRTV-Bau verwiesen.	22
Der Kläger hat gegen das ihm am 16.07.2012 zugestellte Urteil mit einem am 15.08.2012 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese zugleich begründet.	23
Er wiederholt im Wesentlichen seinen Sachvortrag aus dem ersten Rechtszug und betont seine Rechtsauffassung, dass er nicht zu den passiven Arbeitnehmern im Sinne des § 1 Ziffer 2 c des Sozialplans vom 22.08.2011 gehöre und im Übrigen auch ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz vorliege.	24
Der Kläger beantragt,	25
das angefochtene Urteil abzuändern und nach den in der Schlussverhandlung erster Instanz gestellten Anträgen des Berufungsklägers zu erkennen.	26
Die Beklagte beantragt,	27

die Berufung zurückzuweisen.	28
Sie verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil und wiederholt ebenfalls ihren Sachvortrag aus der ersten Instanz.	29
Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den vorgetragenen Inhalt der zu den Akten gereichten Urkunden und der zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze verwiesen.	30
ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:	31
I.	32
Die Berufung ist zulässig.	33
Sie ist nämlich an sich statthaft (§ 64 Abs. 1 ArbGG), nach dem Wert des Beschwerdegegenstandes zulässig (§ 64 Abs. 2 Ziffer b ArbGG) sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO).	34
II.	35
In der Sache selbst hatte das Rechtsmittel indessen keinen Erfolg.	36
Der Kläger hat aus dem Sozialplan vom 22.08.2011 keinen Anspruch auf Zahlung der von ihm begehrten Abfindung und auch keinen Anspruch auf Urlaubsabgeltung gemäß § 7 Abs. 4 BurlG.	37
1. Eine Abfindungszahlung aus dem Sozialplan vom 22.08.2011 in Höhe von 61.007,51 € steht dem Kläger schon deshalb nicht zu, weil er nicht in dem persönlichen Geltungsbereich des Sozialplans fällt.	38
1.1§ 1 Ziffer 2 c bestimmt, dass der Sozialplan keine Anwendung auf passive Arbeitnehmer und Beschäftigte findet, die in eine Altersrentenform wechseln oder sich bereits in der passiven Phase der Altersteilzeit befinden. Bereits das Arbeitsgericht hat in diesem Zusammenhang mit zutreffender Begründung ausgeführt, dass der Kläger zwar nicht zu der zweiten Alternative gehört, aber zu den Arbeitnehmern zu zählen ist, die als passiv eingeschätzt werden. Die Beklagte hat in diesem Zusammenhang bereits im ersten Rechtszug unwidersprochen vorgetragen, dass hierzu vor allem langzeiterkrankte und ausgesteuerte Arbeitnehmer zu zählen sind, bei denen davon ausgegangen werden muss, dass diese nicht wieder in den Arbeitsprozess eingegliedert werden können. Der Kläger ist dem auch im zweiten Rechtszug nicht in rechtserheblicher Art und Weise entgegengetreten. Auch die Berufungskammer geht deshalb davon aus, dass angesichts der Formulierung in § 1 Ziffer 2 c des Sozialplans passive Arbeitnehmer nur noch die sein können, die, wie der Kläger, langzeiterkrankt und ausgesteuert sind. Die vage Möglichkeit, dass der Kläger irgendwann einmal wieder arbeitsfähig werden könnte, steht dem nicht entgegen, zumal es dem Kläger in beiden Rechtszügen nicht gelungen ist, hierzu konkretisiert vorzutragen.	39
Die Regelung in § 1 Ziffer 2 c des Sozialplans vom 22.08.2011 verstößt auch nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und § 75 Abs. 1 BetrVG.	40
2.1 Sozialpläne unterliegen, wie andere Betriebsvereinbarungen, der gerichtlichen Rechtsmäßigkeitkontrolle. Sie sind daraufhin zu überprüfen, ob sie mit höherrangigem Recht, wie insbesondere dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz,	41

vereinbar sind. Danach haben Arbeitgeber und Betriebsrat darüber zu wachen, dass jede Benachteiligung von Personen aus den in dieser Vorschrift genannten Gründen unterbleibt. § 75 Abs. 1 BetrVG enthält nicht nur ein Überwachungsgebot, sondern verbietet zugleich Vereinbarungen, durch die Arbeitnehmer aufgrund der dort aufgeführten Merkmale benachteiligt werden. Der Gesetzgeber hat darin die in § 1 AGG geregelten Benachteiligungsverbote übernommen (BAG 07.06.2011 - 1 AZR 34/10 - NZA 2011, 1370).

Der in § 75 Abs. 1 BetrVG enthaltene Begriff der Benachteiligung und die Zulässigkeit einer unterschiedlichen Behandlung richten sich nach den Vorschriften des AGG. Eine unmittelbare Ungleichbehandlung liegt damit nicht nur vor, wenn die weniger günstige Behandlung ausdrücklich wegen eines im § 1 AGG aufgeführten Grundes erfolgt. Von § 3 Abs. 1 AGG wird vielmehr auch eine sogenannte verdeckte unmittelbare Ungleichbehandlung erfasst, bei der die Differenzierung zwar nicht ausdrücklich wegen eines im § 1 genannten Grundes erfolgt, sondern an ein in dieser Vorschrift nicht enthaltenes Merkmal anknüpft, das jedoch in einem untrennbaren Zusammenhang mit einem in dieser Vorschrift genannten Grund steht (BAG 07.06.2011, a. a. O.). 42

2.2Selbst nach diesen Grundsätzen besteht aber zwischen dem Kläger und den nach dem Sozialplan anspruchsberechtigten Arbeitnehmern keine vergleichbare Situation, sodass auch ein Verstoß gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu verneinen ist. 43

Sozialpläne haben nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine zukunftsbezogene Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion. Die in ihnen vorgesehenen Leistungen sollen gemäß § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG die künftigen Nachteile ausgleichen oder abmildern, die den Arbeitnehmern durch die Betriebsänderung entstehen können. Die Sozialplanleistungen stellen kein zusätzliches Entgelt für die in der Vergangenheit erbrachten Dienste dar. Dementsprechend kommt es darauf an, ob sich der anspruchstellende Arbeitnehmer und die vom Sozialplan begünstigten Arbeitnehmer in Bezug auf ihre durch die Betriebsstillegung verursachten wirtschaftlichen Nachteile in einer vergleichbaren Situation befinden (BAG 07.06.2011, a. a. O.; BAG 18.05.2010 - 1 AZR 187/09 - AP Nr. 209 zu § 112 BetrVG 1972). 44

Dies ist zu verneinen. Während die anspruchsberechtigten Arbeitnehmer infolge der Betriebsschließung und dem damit verbundenen Verlust der Arbeitsplätze ihren Arbeitsverdienst verloren haben, erhielt der Kläger bereits vor der Betriebsschließung kein Arbeitsentgelt mehr. Hieran hat sich auch durch die Betriebsstillegung nichts geändert. Der Kläger hat demgemäß, im Unterschied zu den anspruchsberechtigten Arbeitnehmern - keinen wirtschaftlichen Verlust erlitten. Daran ändert auch nichts die nur pauschal beschriebene und vage Möglichkeit, dass er zukünftig irgendwann einmal wieder arbeitsfähig hätte werden können. 45

3. Der Kläger hat schließlich auch keinen Anspruch auf Abgeltung seines Urlaubs gemäß § 7 BurlG. Die Beklagte ist insoweit nicht passivlegitimiert. 46

3.1Der Kläger fällt - unstreitig - in den persönlichen Geltungsbereich des BRTV-Bau. § 8 Ziffer 6 BRTV-Bau zählt die Fälle auf, in denen ein gewerblicher Arbeitnehmer Urlaubsabgeltung in Höhe der Urlaubsvergütung verlangen kann. Dabei haben die Tarifvertragsparteien in § 8 Ziffer 6.2 Satz 1 BRTV-Bau ausdrücklich festgelegt, dass sich der Anspruch des Arbeitnehmers auf Urlaubsabgeltung grundsätzlich nicht gegen den Arbeitgeber richten soll, sondern gegen die Urlaubskasse. Ausnahmen hiervon sollen nach § 8 Ziffer 6.1 c BRTV-Bau lediglich dann bestehen, wenn der betroffene Arbeitnehmer wegen 47

des Bezugs von Altersrente oder des Bezugs einer Rente wegen Erwerbsunfähigkeit ausgeschieden ist. Beides trifft auf den Kläger nicht zu.

3.2Entgegen der Rechtsauffassung des Klägers kann er sich hinsichtlich seiner Urlaubsabgeltungsansprüche nicht auf europäische Vorgaben stützen, um einen Direktanspruch gegen die Beklagte als Arbeitgeberin zu rechtfertigen. Ein Direktanspruch auf Urlaubsabgeltung oder Entschädigung in gleicher Höhe gegen den Arbeitgeber bezüglich des gesetzlichen Mindesturlaubs nach § 3 BurlG scheitert an dem abgeschlossenen Tarifsysteem in der Bauwirtschaft. Auch eine dahingehende richtlinienkonforme Auslegung der Tarifbestimmungen und der Beachtung der Vorgaben des Artikel 7 Abs. 1 EGRL 88/2003 kommt unter anderem wegen des aus Artikel 9 Abs. 3 GG ableitbaren Rechts der Tarifvertragsparteien, ein Tarifsysteem selbst auszuhandeln, sowie der gesetzlichen Öffnungsklausel im § 13 Abs. 2 BurlG nicht in Betracht (so ausdrücklich: LAG Saarland 29.06.2011 - 2 Sa 2/11 - Juris, m. w. N.). Den umfangreichen und zutreffenden Ausführungen des LAG Saarland schließt sich die erkennende Berufungskammer in vollem Umfang an.

3.3Selbst wenn man den Erwägungen des Landesarbeitsgerichts Saarland nicht folgen wollte, führt dies nicht zu einer "Durchgriffshaftung" auf die Beklagte als Arbeitgeberin. Es kann zwar nicht vollständig ausgeschlossen werden, dass die Sonderregelungen über das Urlaubskassenverfahren in Teilbereichen mit europäischem Recht nicht vereinbar sind. Allerdings meint die erkennende Berufungskammer, dass selbst dann, wenn Teile des Tarifwerks oder das Tarifwerk insgesamt rechtswidrig sein sollten, dies keinen unmittelbaren Direktanspruch gegen die Arbeitgeberin auslösen kann.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung eingeschränkt zur zwischen den Parteien strittigen Frage der Urlaubsabgeltung zugelassen, weil die Rechtssache insofern grundsätzliche Bedeutung hat.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Die Revision war nicht gemäß § 72 ArbGG zuzulassen. Die Kammer hat geprüft, ob Gründe im Sinne des § 72 Abs. 2 ArbGG vorliegen, die eine Zulassung der Revision bedingt hätten. Das Vorliegen derartiger Zulassungsgründe ist insgesamt zu verneinen gewesen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG :

Die erkennende Kammer hat die Revision für den Kläger zugelassen, weil sie das Vorliegen einer entscheidungserheblichen Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung bejaht hat, § 72 Abs. 2 Ziffer 1 ArbGG.

Gegen dieses Urteil kann von Kläger

REVISION

eingelegt werden.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss

innerhalb einer Notfrist von einem Monat

nach der Zustellung dieses Urteils schriftlich beim	62
Bundesarbeitsgericht,	63
Hugo-Preuß-Platz 1,	64
99084 Erfurt,	65
Fax: (0361) 2636 - 2000	66
eingelegt werden.	67
Die Revision ist gleichzeitig oder	68
innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils	69
schriftlich zu begründen.	70
Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem bei einem deutschen	71
Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.	
gez.: Göttling gez.: Friedlgez.: Vogt	72