

---

**Datum:** 13.11.2019  
**Gericht:** Arbeitsgericht Essen  
**Spruchkörper:** 6  
**Entscheidungsart:** Urteil  
**Aktenzeichen:** 6 Ca 1553/19  
**ECLI:** ECLI:DE:ARBGE:2019:1113.6CA1553.19.00

---

**Tenor:**

- Die Klage wird abgewiesen.
- Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.
- Der Streitwert beträgt 10.500,00 €.

---

|                                                                                                   |                                                                                     |                                                                                                                 |   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| Az.: 6 Ca 1553/19                                                                                 |  | Verkündet am 13.11.2019<br>Buschkröger<br>Richterin am Arbeitsgericht<br>als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle | 1 |
| <b>Arbeitsgericht Essen</b><br><b>Im Namen des Volkes</b><br><b>Urteil</b><br>In dem Rechtsstreit |                                                                                     |                                                                                                                 |   |

B., B., 5. 2

**Kläger** 3

**Prozessbevollmächtigte** 4

Rechtsanwälte N., J., 5. 5

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>gegen</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 6   |
| S., J., 5.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 7   |
| <b>Beklagte</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 8   |
| <b>Prozessbevollmächtigte</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 9   |
| Rechtsanwälte U., D., 4.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 10  |
| hat die 6. Kammer des Arbeitsgerichts Essen                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 11  |
| auf die mündliche Verhandlung vom 13.11.2019                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 12  |
| durch die Richterin am Arbeitsgericht Buschkröger als Vorsitzende                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 13  |
| und die ehrenamtliche Richterin Lipke                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 14  |
| und die ehrenamtliche Richterin Sumagang                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 15  |
| für Recht erkannt:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 16  |
| <br>• I.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 118 |
| Die Klage wird abgewiesen.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |     |
| <br>• II.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 120 |
| Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |     |
| <br>• III.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 212 |
| Der Streitwert beträgt 10.500,00 €.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |     |
| <br><b>T A T B E S T A N D:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 23  |
| Die Parteien streiten über eine fristgemäße Kündigung. Der Kläger ist seit dem 01.09.1997 bei der Beklagten, die den T. im S. und J. betrieben hat, als Hauer zuletzt auf dem C. in C. beschäftigt. Sein durchschnittliches Bruttomonatseinkommen beträgt 3.500,00 €. Der Kläger ist 40 Jahre alt, verheiratet und einem Kind zum Unterhalt verpflichtet.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 24  |
| Das C. stellte entsprechend der bereits im Jahr 2007 getroffenen Entscheidung, die Subventionen für den deutschen T. einzustellen, im Dezember 2018 als letztes T. in der Bundesrepublik Deutschland die Förderung von Steinkohle ein. Seitdem finden Aufräumarbeiten statt, in der Fachsprache des Bergbaus „Rauben“ genannt. Im Anschluss ist die Beklagte zur Grundwassersicherung verpflichtet, das aufsteigende Grubenwasser aus den diversen geschlossenen Bergwerken abzupumpen (sog. Wasserhaltung). Die sodann anfallenden so genannten „Ewigkeitsarbeiten“ sollen von anderen Betrieben des Unternehmens betrieben werden. Da das Wasserhaltungskonzept der Beklagten noch nicht genehmigt ist, werden mindestens zwei Schächte offengehalten, die den Zugang zur Wahrung von Sicherungspflichten ermöglichen. Zwischen den Parteien ist streitig, ob noch weitere Schächte aktuell offen sind. Die Beklagte plant, Schächte zu verfüllen, sobald die wasserrechtliche Genehmigung vorliegt. | 25  |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Für den T. gelten im Sozialversicherungsrecht bzw. spezifischen Gesetzen für die Branche weitgehende Sonderregelungen, die es älteren und länger beschäftigten Mitarbeitern ermöglicht, Anpassungsgeld (APG) für den Übergang bis zu Leistungen der Knappschaft zu beantragen. Der Kläger kann aufgrund seines Alters und der Dauer seine Tätigkeit im Bergbau diese Leistungen nicht in Anspruch nehmen.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 26 |
| Die Schließung des T. wurde durch tarifvertragliche Regelungen, insbesondere den Tarifvertrag Beendigung deutscher T. vom 29.12.2012 sowie ergänzende Interessenausgleichsregelungen begleitet. Der Tarifvertrag wurde im Jahr 2015 aufgehoben. Im Späteren wurden neue Gesamtinteressenausgleiche sowie –sozialpläne abgeschlossen. In der Umsetzung der geplanten Schließung des C. schlossen der örtliche Betriebsrat und die Beklagte am 29.01.2019 einen Interessenausgleich Stilllegung C. (Bl. 33ff. d.A.). In diesem hielten die Betriebsparteien in § 3.1 fest, dass das Bergwerk zum 31.12.2018 stillgelegt werde, die Nacharbeiten inklusive der Vorarbeiten für die späteren Ewigkeitsarbeiten noch bis zum 31.12.2019 andauern sollten. | 27 |
| § 3.3 („Vorgehensweise“) des Interessenausgleichs regelt hierzu:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 28 |
| Die Einzelheiten (insbesondere die Kündigungs- und Beendigungstermine) der sich infolge des notwendigen sukzessiven Rückbaus ergebenden Personalanpassung ergeben sich aus der Stilllegungs- und Nachlaufphasenplanung, die die Betriebsparteien intensiv erörtert haben. Eine Liste aller Arbeitnehmer des Betriebes – inklusive der leitenden Angestellten – ist diesem Interessenausgleich als Anlage 1 beigelegt.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 29 |
| Die Arbeitnehmer, die nach derzeitigem Kenntnisstand APG-berechtigt sind und eine Kündigung ins APG erhalten sollen, sind in der als Anlage 2 beigelegten Liste (Kündigungsliste ins APG) zusammengefasst. Die Arbeitnehmer, die mangels APG-Berechtigung in den Arbeitsmarkt gekündigt werden müssen, sind in der als Anlage 3 beigelegten Liste (Kündigungsliste in den Arbeitsmarkt) zusammengefasst. In der Anlage 4 sind die Arbeitnehmer erfasst, die derzeit gerichtlich geltend machen, dass ihr Arbeitsverhältnis wegen Unwirksamkeit einer vereinbarten Befristung fortbesteht.                                                                                                                                                            | 30 |
| In § 4 (Rechte des Betriebsrats) ist geregelt:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 31 |
| Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gem. § 102 ff. BetrVG bleiben unberührt. Mit Abschluss dieses Interessenausgleichs ist auch das Konsultationsverfahren nach § 17 KSchG, dessen ordnungsgemäße Durchführung der Betriebsrat hiermit bestätigt, abgeschlossen. Dieser Interessenausgleich ersetzt die Stellungnahme des Betriebsrats nach § 17 Abs. 2 KSchG.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 32 |
| Der Name des Klägers findet sich auf der Anlage 1 zum Interessenausgleich (Bl. 61 d.A.) sowie auf der Liste der in den Arbeitsmarkt zu kündigenden Arbeitnehmer, der Anlage 3 (Bl. 84 d.A.).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 33 |
| Ergänzend schlossen die Betriebsparteien eine „Betriebsvereinbarung Freiwilligenprogramm 2019“ ab (Bl. 414ff. d.A.), in denen Arbeitnehmern, die dem Unternehmen bis zum 31.03.2019 einen Aufhebungsvertrag anbieten, eine zusätzliche Abfindung erhalten.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 34 |
| Laut Bestätigung der Agentur für Arbeit Gelsenkirchen (Bl. 262 d.A.) ging am 11.03.2019 eine Massenentlassungsanzeige ein.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 35 |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 36 |

Der Kläger ist Inhaber eines Bergmannsversorgungsscheins. Das Inklusionsamt Gelsenkirchen hat die Zustimmung der Kündigung am 07.05.2019 erteilt (Bl. 271f. d.A.)

Mit Schreiben vom 03.06.2019 (Bl. 4 d.A.) kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 31.12.2019. 37

Mit seiner am 17.06.2019 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 24.06.2019 zugestellten Klage wendet sich der Kläger gegen die Kündigung. 38

Der Kläger rügt das die soziale Rechtfertigung der Kündigung sowie die ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats. 39

Er vertritt die Auffassung, es sei kein wirksamer Interessenausgleich zustande gekommen. Durch die Befragung von Arbeitnehmern habe sich herausgestellt, dass der Betriebsrat über die Namensliste keinen Beschluss gefasst habe, insbesondere nicht in Sitzungen am 25.01. und 29.01.2019. Der Kläger bzw. sein Prozessbevollmächtigter wisse von drei Betriebsräten, die an den Sitzungen mit der Beklagten an den vorgenannten Tagen teilgenommen hätten, dass die Namensliste dem Gremium nicht vorgelegen habe. 40

Der Betriebsrat sei im Übrigen für den Abschluss des Interessenausgleichs nicht zuständig gewesen. 41

Der Interessenausgleich vom 29.01.2019 erfülle zudem nicht die Voraussetzungen des § 1 Abs. 5 KSchG, da der Interessenausgleich auf die anliegenden Kündigungslisten keinen Bezug nehme bzw. sie insbesondere nicht als Namensliste bezeichne, sondern lediglich als zusammenfassende Kündigungslisten. Es bestehe daher keine Vermutung dahingehend, dass das Beschäftigungsverhältnis entfallen sei und keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten existierten. 42

Es liege keine Betriebsschließung vor. Er bestreite das Vorliegen eines Stilllegungsbeschlusses sowie die Verkleinerung des Grubengeländes. Der Unternehmenszweck der Beklagten habe sich von der Förderung der Steinkohle zu der Durchführung von Ewigkeitsaufgaben geändert. Die Beklagte selbst gehe ausweislich eines Berichts des Regionalmagazins „informer“ vom 26.09.2018 (Bl. 351 f.d.A.) davon aus, dass sie auf den Standort Q. mindestens bis zum 2012 angewiesen sei. Auf dem Standort blieben eine ganze Reihe von Mitarbeitern tätig ebenso wie Mitarbeiter aus dem Servicebereich Technik- und Logistikdienste. Das Bergwerk werde nicht nur „ausgeraubt“, vielmehr seien auch Vorarbeiten für die Wasserhaltung zu erledigen. Bereits aktuell führen Bergleute von Q. sowie Beschäftigte des Servicebereichs Technik parallel ein. 43

Der bisherige Betrieb oder Betriebsteil Q. werde vielmehr spätestens zum 31.12.2019 in den Servicebereich Technik und Logistik eingegliedert. Die von der Beklagten geplante Wasserhaltung sei ausweislich eines Artikels aus dem Spiegel vom 10.01.2015 nicht genehmigungsfähig. Die Schächte I. müssten daher auf unbestimmte Dauer offengehalten werden. 44

Ausweislich eines Berichts der WAZ vom 17.04.2019 (Bl. 328f. d.A.) seien immer noch rund 700 Bergleute in der Wasserhaltung beschäftigt. Diese Arbeiten fielen über den 31.12.2019 auch auf Q. an. Der Kläger könne als Schachthauer dort beschäftigt werden. Die Beklagte habe ein Vergabeverfahren für Mannschaften für Notdiensteinsätze eingeleitet, für das unter anderem Schachthauer gesucht würden. Der Kläger hat hierzu eine Seite eines Vergabeverfahrens „Schachtumbaumaßnahmen“ vorgelegt (Bl. 385 d.A.) 45

- Zudem ergebe sich aus der Massenentlassungsanzeige, dass zum Zeitpunkt ihrer Erstattung 1.032 Arbeitnehmer beschäftigt gewesen seien, aber nur 650 gekündigt werden sollten. Die Beklagte habe nicht erklärt, was mit den weiteren 382 Mitarbeitern geschehen solle. Bereits hieraus ergebe sich, dass über den 31.12.2019 hinaus noch Arbeitnehmer auf Q. beschäftigt würden. Hierfür spreche auch, dass die Beklagte in der Massenentlassungsanzeige bezüglich der Nichtanpassungsberechtigten davon spreche, dass diese „im Juni 2019 betriebsbedingt gekündigt“ würden, währenddessen die APG-Berechtigten „zum Ende des Jahres eine betriebsbedingte Kündigung ins APG“ erhielten. Die Schächte 1, 2 und 10 seien weiterhin offen. 46
- Ausweislich eines KMPG-Gutachten aus 2006 (Bl. 344ff. d.A.) benötige die Beklagte auf ewig 284 Mitarbeiter in der Grubenwasserhaltung bzw. 371 Mitarbeiter. Die Beklagte selbst gehe ausweislich einer Veröffentlichung in der Zeitschrift Mining Report Glückauf aus dem Jahr 2018 (Bl. 331ff. d.A.) von einer Dauerbelegschaft von 466 Mitarbeitern aus. 47
- Zudem gebe es Arbeitskräftebedarf im Altbergbau beim Sichern und Öffnen von Tagesöffnungen und der Befahrung von alten Schächten. 48
- Es sei auch eine Sozialauswahl vorzunehmen. Die Trennung zwischen den einzelnen Bergwerken spiele in der Realität des Bergwerks keine Rolle. Die Bergarbeiter seien immer von einer Zeche auf die andere versetzt worden. Zudem teile die Beklagte selbst auf ihrer Homepage mit, dass eine zentrale Personalsteuerung bestehe. Im Zusammenhang mit dem Gesamtinteressenausgleich NEU seien umfassende Personalverschiebungen erfolgt, so dass auf Q. nur die zu kündigenden Arbeitnehmer verblieben seien. Es sei zu umfangreichen Versetzungen in den Bereich Technik- und Logistikdienste gekommen, um die Sozialauswahl zu unterlaufen. So habe die Beklagte die Mitarbeiter C. versetzt. Diese hätten teils ähnliche Tätigkeiten wie er selbst ausgeübt. Daher habe zumindest mit diesem Bereich eine betriebsübergreifende Sozialauswahl stattfinden müssen. 49
- Die Beklagte habe auch keine angemessenen Arbeitsplatzangebote erhalten. Schließlich verlöre er mit dem Wechsel in den nichtknappschaftlichen Bereich seine Rechte auf frühe Altersregelungen. Auf diese sei er aufgrund seines Gesundheitszustandes angewiesen. Es sei für die Beklagte ein Leichtes, die aktuell wohl noch ca. 150 klagenden Bergleute zu beschäftigen und zu finanzieren. 50
- Die Kündigung verstoße zudem gegen den Grundsatz von Treu und Glauben. Es gehöre zur Gründungszusage der Beklagten aus dem Jahr 1968, das im deutschen Steinkohlenberg niemand ins „Bergfreie“ falle, also eine betriebsbedingte Kündigung erhalte. Hierüber habe WDR2 am 27.11.2018 in der Sendung „Stichtag“ über die Gründung der Beklagten am 27.11.1968 berichtet (Bl. 309ff. d.A.). Auch im Rahmen von Protestaktionen im Jahr 1997 habe die Beklagte erklärt, auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten. Dieses Versprechen sei auch Teil der Vereinbarungen im Zusammenhang mit der Schließung des T. gewesen. So habe der damalige Vorstandsvorsitzende U. in einer Sonderausgabe zum 40-jährigen Jubiläum der Beklagten (Bl. 312ff. d.A.) erklärt: „Mit diesem Auslaufdatum (sc 2018) wird ein sozialverträglicher Anpassungsprozess ermöglicht, d.h. betriebsbedingte Kündigungen von Bergleuten können unter Einsatz aller verfügbaren sozial- und personalpolitischen Instrumente vermieden werden.“ In diesem Zusammenhang habe die Beklagte mit der Gewerkschaft J. auch Berechnungen angestellt, dass betriebsbedingte Kündigungen nur vermieden werden könnten, wenn die Schließung nicht vor 2018 stattfände. Der Kläger nimmt insoweit Bezug auf eine Präsentation der J. aus dem Jahr 2006 (Bl. 314ff. d.A.) 51

Entsprechendes ergebe sich auch aus einer Erklärung der J. vom 06.03.2012 anlässlich des Abschlusses des Tarifvertrags über den deutschen T. (Bl. 316f. d.A.) sowie aus einem Interview des damaligen Vorstandsvorsitzenden U. beim Handelsblatt am 29.06.2012 (Bl. 320ff. d.A.), sowie einer Pressemitteilung über eine Erklärung der Landesregierung vom 08.02.2007 (Bl. 323 d.A.).

Auf Belegschaftsversammlungen bei Q. sei das heilige Versprechen gegeben worden, die Beklagte werde niemals einen Beschäftigten betriebsbedingt kündigen. 53

Zudem sei die Betriebsvereinbarung Freiwilligenprogramm 2019 nicht bekannt gemacht worden. Die Arbeitnehmer seien auch nicht anderweitig über den Inhalt der Vereinbarung informiert worden. Auch dieses führe zur Unwirksamkeit der Kündigung. 54

Ihm sei auch kein Angebot auf den Wechsel in eine Transfergesellschaft nach § 3.5.1 Sozialplan Stilllegung C. unterbreitet worden. 55

Zudem verstoße die Kündigung gegen das Verbot der Altersdiskriminierung. Die Beklagte habe gezielt den weit überwiegenden Teil der Nicht-APG-Berechtigten auf Q. belassen, um diese sodann zu kündigen. 56

Der Kläger beantragt, 57

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 03.06.2019 zum 31.12.2019 nicht aufgelöst wird. 58

Die Beklagte beantragt 59

die Klage abzuweisen. 60

Sie beruft sich auf die endgültige Stilllegung des T. mit der Schließung der Zeche Q. und den damit verbundenen Wegfall des Arbeitsplatzes des Klägers. Bis zum Ende des Jahre 2019 würden die auf dem Bergwerk befindlichen Maschinen, Kabel etc. geräumt sein und der Betrieb endgültig eingestellt werden. 61

Die Sicherungsarbeiten sowie im Anschluss nach Genehmigung des Konzepts die Wasserhaltung würden ab dem 01.01.2020 durch den Betrieb Servicebereich Technik- und Logistikdienste übernommen. Dieser Betrieb sichere alle Grubengelände der stillgelegten Bergwerke ebenso wie die nach Genehmigung der Wasserhaltung unbefristet anstehenden Grundwassersicherungsmaßnahmen. Aus Gründen der Gefahrenabwehr würden die Schächte I. noch offen gehalten. 62

Aufgrund des Abschlusses eines Interessenausgleichs mit Namensliste obliege es dem Kläger, die Betriebsbedingtheit der Kündigung zu widerlegen. Dieses sei ihm nicht gelungen. Insbesondere läge kein Betriebsübergang auf den Servicebereich Technik- und Logistikdienste vor. 63

Am 22.10.2019 seien bereits die Fahrtseile am T. abgebaut worden, so dass eine Einfahrt hier nicht mehr möglich sei. 64

Der von dem Kläger zitierte Mitarbeiter N. sei bereits zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung auf der neuen Leitwarte am Standort Q. eingesetzt gewesen, die nicht zum C. gehöre, sondern zum Servicebereich Technik- und Logistikdienste. 65

In den anderen noch verbleibenden Betrieben seien keine freien Arbeitsplätze vorhanden, auf denen der Kläger unter Berücksichtigung seiner Fähigkeiten und Kenntnisse weiter beschäftigt werden könne. Soweit sie nach dem 31.12.2019 Leiharbeitnehmer einsetze, handele es sich um Spezialisten. Im Übrigen beschäftige sie im Servicebereich aktuell 483 Mitarbeiter und damit deutlich mehr als von dem Kläger vorgetragene Bedarfszahlen. Es läge damit bereits heute ein Überhang vor.

Eine Sozialauswahl sei nicht erforderlich gewesen. 67

Der Betriebsrat sei mit Schreiben vom 16.04.2019 (Bl. 267ff. d.A.) zu der Kündigung angehört worden. 68

Der Kläger sei auch persönlich über das Freiwilligenprogramm 2019 informiert worden. 69

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die zu den Akten gereichten Schriftsätze Bezug genommen. 70

## **ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:** 71

- I. Die Klage ist zulässig, aber unbegründet. Die Kündigung mit Schreiben vom 03.06.2019 wird das Arbeitsverhältnis zum 31.12.2019 beenden. 723

- 1. Die Kündigung gilt nicht als wirksam, der Kläger hat die Klagefrist des § 4 KSchG eingehalten. 745

- 2. Die Kündigung verstößt nicht gegen den Grundsatz von Treu und Glauben. Insbesondere ist es der Beklagten aus diesem Grundsatz heraus nicht von vornherein verwehrt, betriebsbedingte Kündigungen auszusprechen. 767

a) Die Vorschrift des § 242 BGB ist auf Kündigungen neben § 1 KSchG nur in beschränktem Umfang anwendbar. Das Kündigungsschutzgesetz hat die Voraussetzungen und Wirkungen des Grundsatzes von Treu und Glauben konkretisiert und abschließend geregelt, soweit es um den Bestandsschutz und das Interesse des Arbeitnehmers an der Erhaltung seines Arbeitsplatzes geht. Eine Kündigung verstößt deshalb in der Regel nur dann gegen § 242 BGB, wenn sie Treu und Glauben aus Gründen verletzt, die von § 1 KSchG nicht erfasst sind (BAG 28. August 2003 - 2 AZR 333/02 - Rn. 16).. Es geht vor allem darum, Arbeitnehmer vor willkürlichen oder auf sachfremden Motiven beruhenden Kündigungen zu schützen, zB vor Diskriminierungen iSv. Art. 3 Abs. 3 GG. Schließlich darf auch ein durch langjährige Mitarbeit erdientes Vertrauen in den Fortbestand eines Arbeitsverhältnisses nicht unberücksichtigt bleiben. Der Vorwurf willkürlicher, sachfremder oder diskriminierender Ausübung des Kündigungsrechts scheidet dagegen aus, wenn ein irgendwie einleuchtender Grund für die Rechtsausübung vorliegt (BAG 28. August 2003 - 2 AZR 333/02 - Rn. 17). Die gebotene Berücksichtigung des durch langjährige Beschäftigung entstandenen Vertrauens erfordert, dass der Grund für Kündigungen gegenüber langjährig beschäftigten Arbeitnehmern auch angesichts der Betriebszugehörigkeit "einleuchten" muss. Es kann deshalb als treuwidrig zu werten sein, wenn der Arbeitgeber die Kündigung auf auch im Kleinbetrieb eindeutig nicht ins Gewicht fallende einmalige Fehler eines seit Jahrzehnten beanstandungsfrei beschäftigten Arbeitnehmers stützen will (BAG 28. August 2003 - 2 AZR 333/02 - Rn. 18; LAG Rheinland-Pfalz vom 21. Mai 2019 – 6 Sa 21/19 Rn. 38).

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen derjenigen Tatsachen, aus denen sich die Treuwidrigkeit ergibt, liegt beim Arbeitnehmer                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 79 |
| b) Der Kläger beruft sich darauf, dass in mannigfaltigen Veröffentlichungen in der Historie der Beklagten bzw. des T. in der Bundesrepublik Deutschland die Erklärung abgegeben wurde, dass kein Bergmann ins „Bergfreie“ falle und dass die Einstellung des T. ohne den Ausspruch von betriebsbedingten Kündigungen erfolgen solle.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 80 |
| aa) Die Kammer vermag nicht festzustellen, dass ein in alle Ewigkeit unabhängig von der Weiterexistenz des Bergbaus abgegebenes Versprechen existiert, niemals betriebsbedingte Kündigungen auszusprechen. Mit der Erklärung „keiner fällt ins Bergfreie“ ist nach Auffassung der Kammer gemeint, dass sich die Beklagte bzw. die Tarifvertragsparteien des deutschen Steinkohlebergbaus in einer besonderen Verpflichtung sehen, Fürsorge gegenüber den Belegschaft zu betreiben und dafür zu sorgen, dass eine Absicherung der Bergleute existiert.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 81 |
| Diese Absicherung ist zu einem großen Teil durch die extensive soziale Sicherung und mithin durch weitgehende Förderung durch Steuergelder gewährleistet. Soweit darüber hinaus Beschäftigte von diesem Sicherheitsnetz nicht aufgefangen werden, vermag die Kammer nicht zu erkennen, dass die Beklagte eine Ewigkeitsgarantie dahingehend abgegeben hat, dass Arbeitsverhältnisse aufrecht erhalten bleiben, ohne dass die Arbeitskraft noch verwertet werden kann. Vielmehr hat die Beklagte die Zusage abgegeben, für Instrumente zu sorgen, die es den Bergleuten erleichtern, Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden. Dieses ist – wie unter weiter ausgeführt – geschehen.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 82 |
| bb) Soweit sich der Kläger dabei auf historische Quellen beruft, die die Krisen des Bergbaus Ende der 60er Jahre sowie im Jahr 1997 beleuchtet, so kann bereits kein Bezug zu der grundsätzlich anderen Situation der vollständigen Schließung des Bergbaus hergestellt werden. Im Jahr 1997 hat es – wie sich aus den vom Kläger vorgelegten Veröffentlichungen ergibt – tarifvertragliche Regelungen gegeben, die den Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen ausgeschlossen haben.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 83 |
| cc) Dieses ist in der aktuellen Situation nicht der Fall. Die Tarifvertragsparteien haben vielmehr nach dem die Revisionsklausel aus dem Gesetz zur Steinkohlenfinanzierung im Jahr 2011 gestrichen wurde, am 29.02.2012 einen Tarifvertrag zur Gestaltung sozialverträglicher Personalmaßnahmen anlässlich der Beendigung des deutschen T. abgeschlossen, der gerade den Wechsel von nicht APG-berechtigten Arbeitnehmern in eine Vermittlungseinheit (M.E.C.) vorsah. Daraus wird deutlich, dass die Tarifvertragsparteien neben dem Wechsel in das durch das Steinkohlenfinanzierungsgesetz aus dem Jahr 2008 entsprechend ausgestattete Anpassungsgeld für alle Mitarbeiter, die keinen entsprechenden Anspruch hatten, die Vermittlung in andere Arbeitsplätze außerhalb der Beklagten planten. Spätestens damit war ein Vertrauen dahingehend, dass es im Rahmen der Schließung des deutschen T. und damit in der Schlussphase eines ganzen Industriezweiges keinesfalls zu betriebsbedingten Kündigungen kommen würde, nicht mehr gegeben. Die Regelungen des Tarifvertrages waren auch nur mit einem Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen bis zum 30.06.2018 flankiert. | 84 |
| Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus den von dem Kläger vorgelegten Planzahlen der J. aus dem Jahr 2006 oder aber den vielfältigen Presseveröffentlichungen. Aus den Planzahlen der J. bezogen auf verschiedene Stilllegungszeitpunkte ergibt sich, dass – je länger die Stilllegung hinausgezögert wird – umso mehr Bergleute in die Trias der sozialen Sicherung APG – KAL – Rente für Bergleute wechseln würden. Damit verblieb bereits ein geringerer Teil                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 85 |

an Arbeitnehmer, für die nach dem 31.12.2018 keine Beschäftigung, aber auch keine besondere soziale Abfederung neben dem ALG I zur Verfügung stand.

Aus den Veröffentlichungen ergibt sich aber auch, dass der Abbau der Mitarbeiter über zwei Wege erfolgen sollte, zum einen über den Wechsel in die zuvor geschilderte soziale Sicherung mithin die beispielsweise vom damaligen Vorstandsvorsitzenden U. in der Zeitschrift Steinkohle beschriebenen sozialpolitischen Instrumente, zum anderen aber mit personalpolitischen Instrumenten. Dieses konnte auch durch die nicht APG-Berechtigten nicht anders verstanden werden, als dass die Beklagte plante, die Belegschaft, die nicht in die soziale Sicherung wechselt, durch Vermittlung, Qualifizierung oder andere Instrumente wie etwa die Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft, mithin personalpolitische Instrumente, abzubauen. Bei erfolgreicher Umsetzung dieser Maßnahmen können betriebsbedingte Kündigungen vermieden werden. Dieses war das erklärte Ziel der Beklagten wie auch der J.. 86

Zu diesem Zweck wurde im Jahr 2012 der bereits zitierte Tarifvertrag zu den sozialverträglichen Personalmaßnahmen abgeschlossen. Zwar haben die Tarifvertragsparteien diesen im Jahr 2015 ersatzlos aufgehoben, nachdem die Landesarbeitsgerichte Hamm und Düsseldorf den Tarifvertrag in den Jahren 2013 und 2014 übereinstimmend für rechtswidrig erklärt haben. Dieses ändert aber nichts daran, dass der Abbau der nicht APG-berechtigten Beschäftigten aus den Bergwerken über deren Vermittlung in den Arbeitsmarkt flankiert mit natürlicher Fluktuation erfolgen sollte. 87

Dieses wird auch deutlich durch den durch die Betriebsparteien flankierend zum Interessenausgleich abgeschlossenen Sozialplan, der zum Abbau der Belegschaft nochmals die Einrichtung einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft vorsieht. 88

Letzten Endes muss man auch feststellen, dass die Betriebs- und Tarifvertragsparteien im Zusammenspiel mit den Förderungen durch von allen Steuerzahlern der Bundesrepublik aufgebrachten Mittel es geschafft haben, die Einstellung des deutschen T. mit noch ausweislich der Pressemeldung der J. 20.000 Beschäftigten im Jahr 2012 so zu gestalten, dass am Ende nur ca. 200 Arbeitnehmer eine Kündigung erhalten haben, ohne im Anschluss soziale Sicherung nach den bergbauspezifischen Regelungen zu erhalten. 89

Darüber hinaus liegt auf der Hand, dass die Beklagte die durch die Schließung der Bergwerke abzubauenen Mitarbeiter, die nicht durch die bergbauspezifische Trias von Anpassungsgeld/Knappschaftsausgleichsleistung/Rente für Bergleute abgesichert sind, vollumfänglich weiter beschäftigen kann. Dieses lassen bereits nach dem Vortrag des Klägers weder der Umfang der Ewigkeitsarbeiten noch die gestellten Aufgaben zu. 90

Nach Auffassung der Kammer stellt diese Grundkonzeption des Personalabbaus aber keine einseitige Bringschuld der Beklagten dar, sondern setzt auch die Bereitschaft der betroffenen Arbeitnehmer voraus, zu wechseln und auch Einkommenseinbußen aufgrund der außerhalb des Bergbaus anderen Bedingungen hinzunehmen. Gerade diese Situation ist durch die verschiedenen Sozialpläne flankiert, um diesen Wechsel zu erleichtern bzw. teilweise zu kompensieren. 91

In diesem Zusammenhang ist auch nicht klar, auf welche Grundlagen der Kläger seine Auffassung stützt, dass jegliche Beschäftigung außerhalb des Geltungsbereichs der knappschaftlichen Sozialversicherung und unter Einkommenseinbußen nicht möglich ist. Die wirtschaftspolitische demokratisch legitimierte Entscheidung, den T. nicht mehr zu subventionieren, hat der Beklagten jegliche Grundlage für ihr operatives Geschäft entzogen. 92

Dieses führte unmittelbar dazu, dass das Beschäftigungsbedürfnis für den Kläger nunmehr entfallen ist. Für den Kläger ist es sicherlich unglücklich, dass er noch nicht ein Alter erreicht hat, in dem er die großzügigen und in keiner anderen Branche so existierenden Sicherungssysteme nicht in Anspruch nehmen kann. Dieses ist aber der politischen Entscheidung geschuldet, dass nicht jeder Arbeitnehmer, der seinen Arbeitsplatz durch die Schließung verliert, bis zum Erreichen der Regelaltersrente soziale Sicherung erhalten soll. Eine darüberhinausgehende rechtliche Verpflichtung ist nicht ersichtlich.

Insbesondere ist aber auch nicht ersichtlich, was der Kläger im Vertrauen auf diverse Erklärungen unternommen oder nicht unternommen hat. Insbesondere hat der Kläger nicht konkret vorgetragen, inwiefern die Beklagte es völlig unterlassen hat, Kontakte zu anderen Unternehmen beispielsweise über eine Jobbörse, Jobmessen, Vermittlungsagenturen etc. vorzunehmen bzw. inwiefern die im Raum stehenden Angebote lediglich Scheinangebote dargestellt haben.

93

Weitere Gesichtspunkte, die einen Verstoß gegen Treu und Glauben außerhalb des Geltungsbereichs von § 1 KSchG begründen könnten, hat der Kläger nicht vorgetragen

94

- 3. Die Kündigung ist sozial gerechtfertigt iSd § 1 Abs. 2 KSchG.

95

a) Die Beklagte kann sich aufgrund des wirksamen Abschlusses eines Interessenausgleichs mit Namensliste im Rahmen einer Betriebsänderung auf die Vermutung berufen, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Gründe gerechtfertigt ist § 1 Abs. 5 KSchG. Nach dieser Vorschrift wird, wenn bei einer Betriebsänderung iSd § 111 BetrVG die Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, in einem Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat namentlich bezeichnet, so wird nach § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG zum einen vermutet, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse iSv. § 1 Abs. 2 KSchG bedingt ist. Zudem kann die Sozialauswahl nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden.

97

Liegen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG vor, wird gemäß § 292 ZPO die rechtliche Folge - das Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse iSd. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG - ohne weiteren Vortrag des Arbeitgebers gesetzlich vermutet. Diese Vermutung bezieht sich sowohl auf den Wegfall der bisherigen Beschäftigung als auch auf das Fehlen anderer Beschäftigungsmöglichkeiten im Betrieb (BAG 27. September 2012 – 2 AZR 516/11 Rn. 25; vgl. BAG 15. Dezember 2011 - 2 AZR 42/10 - Rn. 24). Nach § 292 ZPO ist (nur) der Beweis des Gegenteils zulässig. Es ist deshalb Sache des Arbeitnehmers darzulegen und im Bestreitensfall zu beweisen, dass in Wirklichkeit eine Beschäftigungsmöglichkeit für ihn weiterhin besteht. Eine bloße Erschütterung der Vermutung reicht nicht aus. Es ist vielmehr ein substantiierter Tatsachenvortrag erforderlich, der den gesetzlich vermuteten Umstand nicht nur in Zweifel zieht, sondern ausschließt (BAG 27. September 2012 – 2 AZR 516/11 Rn. 26; BAG 5. November 2009 - 2 AZR 676/08 - Rn. 17, AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 183 = EzA KSchG § 1 Interessenausgleich Nr. 20; 23. Oktober 2008 - 2 AZR 163/07 - Rn. 37, AP KSchG 1969 § 1 Namensliste Nr. 18 = EzA KSchG § 1 Interessenausgleich Nr. 16). Der Arbeitnehmer muss darlegen, weshalb der Arbeitsplatz trotz der Betriebsänderung noch vorhanden ist oder wo sonst im Betrieb oder Unternehmen er weiterbeschäftigt werden kann (BAG 27. September 2012 – 2 AZR 516/11 Rn. 26; BAG 12. März 2009 - 2 AZR 418/07 - Rn. 24 mwN, AP KSchG 1969 § 1 Soziale Auswahl Nr. 97 = EzA KSchG § 1 Interessenausgleich Nr. 17).

98

aa) Die Schließung des Bergwerks-Q. stellt eine Betriebsänderung iSd § 111 BetrVG dar. Es kann an diesem Punkt dahinstehen, ob es sich bei dem Bergwerk um einen Betrieb im kündigungsschutzrechtlichen Sinne handelt. Bereits die Schließung des Bergwerks als letztes noch produzierendes Bergwerk und der anschließende Abbau der hierfür benötigten Anlagen stellt eine deutliche Änderung dar, da sich damit der Unternehmenszweck der Beklagten endgültig von einem produzierenden Unternehmen zu einem nur noch verwaltenden bzw. bewahrenden Unternehmen in Bezug auf die Ewigkeitsarbeiten ändert.

Für den Betrieb ist unangefochten ein Betriebsrat gewählt. Eine Entscheidung nach § 18 BetrVG über eine von der Wahlsituation abweichende Betriebsstruktur ist nicht bekannt. 100

bb) Die Beklagte kann sich auch auf das formwirksame Zustandekommen eines Interessenausgleichs berufen. Sie hat eine Ablichtung des von dem Vorstand der Beklagten sowie zwei Vertretern des örtlichen Betriebsrats unterzeichneten Exemplars vorgelegt. Auch die beigelegten mit Seitenzahlen durchnummerierten Arbeitnehmerlisten sind jeweils von den Betriebsparteien unterzeichnet worden. 101

Soweit der Kläger im Kammertermin am 13.11.2019 durch Vorlage eines entsprechenden Schriftsatzes gerügt hat, dass der Unterzeichnung des Interessenausgleichs am 29.01.2019 kein ordnungsgemäßer Beschluss des Betriebsrats vorausgegangen ist, so ist sein Vorbringen nicht hinreichend substantiiert. Allein aus dem Vortrag des Klägers, an den Tagen der Beratungstermine mit dem Arbeitgeber sei nicht über den Interessenausgleich und die Namensliste im Gremium verhandelt worden, lässt nicht den Schluss zu, dass der Betriebsrat hierüber nicht beraten hat. Der Kläger hat auch nicht konkret vorgetreten, welche Betriebsratsmitglieder überhaupt mitgeteilt haben, dass der Betriebsrat nicht über den Interessenausgleich einen Beschluss getroffen hat. Die Beklagte ist in diesem Zusammenhang in keinsten Weise sachnäher als der Kläger. Sie kann mangels konkretem Vortrag der Klägerseite aber bereits nicht einmal nachfragen, ob diese Betriebsratsmitglieder überhaupt an den Beratungen über den Interessenausgleich teilgenommen haben. Es ist auch nicht ersichtlich, dass der Kläger, dem insoweit eine Erkundigung zuzumuten ist, entsprechendes beim Betriebsratsvorsitzenden nachgefragt hat. Der Vortrag des Klägers ist damit nicht einlassungsfähig und unsubstantiiert. 102

cc) Der Interessenausgleich mit Namensliste entspricht auch dem Formerfordernis des § 112 Abs. 1 S. 1 BetrVG iVm §§ 125, 126 BGB. Die Wirkungen des § 1 Abs. 5 Satz 1 und Satz 2 KSchG treten nicht nur ein, wenn die Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, unmittelbar im Text des Interessenausgleichs zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat namentlich bezeichnet sind, sondern auch, wenn Interessenausgleich und Namensliste zwar zwei textlich separate Schriftstücke, aber gleichwohl eine einheitliche Urkunde bilden, die insgesamt dem Schriftformerfordernis der §§ 125, 126 BGB genügt. Wird die Namensliste getrennt von dem Interessenausgleich erstellt, reicht es dafür aus, dass im Interessenausgleich auf die zu erstellende Namensliste verwiesen wird, die erstellte Namensliste - ebenso wie zuvor der Interessenausgleich - von den Betriebsparteien unterschrieben worden ist und die Liste ihrerseits eindeutig auf den Interessenausgleich Bezug nimmt (BAG, Urteil vom 19. Juli 2012 -2 AZR 352/11 – Rn. 20). 103

Diesen Voraussetzungen entspricht der Interessenausgleich. Beide Urkunden sind vom Vorstand und vom Betriebsrat unterzeichnet worden. In § 3.3 des Interessenausgleichs wird unmittelbar auf die Listen der zu kündigenden Arbeitnehmer Bezug genommen. Insoweit ist es unschädlich, dass die Listen als Kündigungslisten bezeichnet worden sind. § 1 Abs. 5 KSchG schreibt weder vor, dass die Mitarbeiter in einer Liste zusammenzufassen sind, noch, dass diese als Namensliste zu bezeichnen ist. Nach § 1 Abs. 5 KSchG muss es sich um eine 104

Liste handeln, in den die Namen der zu kündigenden Arbeitnehmer bezeichnet sind. Dieses ist bei der Anlagen 2 und 3 zum Interessenausgleich der Fall.

dd) Der örtliche Betriebsrat war auch für die Verhandlungen über den Interessenausgleich zuständig. Die Ausübung der Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz obliegt grundsätzlich dem von den Arbeitnehmern unmittelbar gewählten Betriebsrat. Dem Gesamtbetriebsrat ist nach § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nur die Behandlung von Angelegenheiten zugewiesen, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Erforderlich ist, dass es sich zum einen um eine mehrere Betriebe betreffende Angelegenheit handelt und zum anderen objektiv ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche oder betriebsübergreifende Regelung besteht (BAG 12. Juni 2019 – 1 ABR 5/18 Rn. 32; BAG 18. Juli 2017 - 1 ABR 59/15 - Rn. 19 mwN, BAGE 159, 360). Entsprechendes gilt nach § 58 BetrVG auch für den Konzernbetriebsrat. Die Schließung des Bergwerks betraf ausschließlich die im Regelungsbereich des Betriebsrats liegenden Beschäftigten des Bergwerks. Insoweit ist nicht erkennbar, dass eine zwingende Zuständigkeit des Gesamt- oder Konzernbetriebsrats vorliegt. Allein die Frage, inwiefern in anderen Betrieben Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten bestehen und nach welchen Regelungen Arbeitsplätze dort angeboten werden müssen bzw. zumutbar sind, betreffen keine zwingend überbetrieblich zu regelnde Materie.

b) Der Kläger ist der damit einhergehenden Vermutung, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Gründe gerechtfertigt ist, nicht hinreichend entgegen getreten.

Unter Betriebsstilllegung ist die Auflösung der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehenden Betriebs- und Produktionsgemeinschaft zu verstehen, die ihre Veranlassung und ihren unmittelbaren Ausdruck darin findet, dass der Unternehmer die bisherige wirtschaftliche Betätigung in der ernstlichen Absicht einstellt, die Verfolgung des bisherigen Betriebszweckes dauernd oder für eine ihrer Dauer nach unbestimmte, wirtschaftlich nicht unerhebliche Zeitspanne nicht weiter zu verfolgen. Die Kündigung wegen beabsichtigter Betriebsstilllegung setzt voraus, dass der Arbeitgeber im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung den ernsthaften und endgültigen Entschluss gefasst hat, den Betrieb endgültig und nicht nur vorübergehend stillzulegen. Die geplanten Maßnahmen müssen zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung bereits "greifbare Formen" angenommen haben. (BAG, Urt. v. 16.02.2012 - - 8 AZR 693/10 - m.w.N.).

aa) Es kann dahinstehen, wann und wo die Beklagte einen formellen Stilllegungsbeschluss getroffen hat und ob dieser überhaupt rechtlich erforderlich ist. Die Stilllegungsentscheidung war bereits durch die politische Entscheidung, per 31.12.2018 die Subventionierung der Steinkohleförderung endgültig einzustellen, vorbestimmt. Sie durch die bereits zuvor getroffenen tariflichen Regelungen sowie den Gesamtinteressenausgleich und den Interessenausgleich vom 29.01.2019 sowie die unstreitige Einstellung der Förderung vor dem 31.12.2018 derart manifestiert, dass der Kläger dieses nicht mit Nichtwissen bestreiten kann.

bb) Der Kläger hat auch nicht widerlegen können, dass eine Betriebsstilllegung im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung nicht beabsichtigt war.

(a) Das C. stellt einen eigenständigen Betrieb iSd §§ 1,23 KSchG dar, der stillegelegt wird.

Das Kündigungsschutzrecht enthält keine eigene Definition des Betriebsbegriffs. Es gilt daher der allgemeine Betriebsbegriff, der im Wesentlichen demjenigen des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG entspricht (BAG 27. Juli 2019 – 2 AZR 38/19 Rn. 21; BAG 19. Juli 2016 - 2 AZR

468/15 - Rn. 12). Danach ist der Betrieb die organisatorische Einheit von Arbeitsmitteln, mit deren Hilfe der Arbeitgeber allein oder in Gemeinschaft mit seinen Arbeitnehmern unter Einsatz von technischen und immateriellen Mitteln einen bestimmten arbeitstechnischen Zweck fortgesetzt verfolgt, der nicht nur in der Befriedigung von Eigenbedarf liegt (BAG 27. Juni 2019 – 2 AZR 38/19 Rn. 21; BAG 2. März 2017 - 2 AZR 427/16 - Rn. 15).

Das C. hatte den Zweck, Steinkohle unter Tage zu fördern. Die Förderung wurde im Jahr 2018 eingestellt. Es verbleibt das sich unter Tage befindliche Betriebsgebäude mit entsprechenden technischen Ausstattungen. Diese dienten zum einen dem unmittelbaren Förderprozess, zum anderen der Sicherung des Gebäudes unter Tage. Eine Produktion wird unstreitig nicht mehr betrieben, so dass der Abbau der hierfür verwendeten Anlagen eine reine Abwicklungsmaßnahme darstellt. Dieses gilt aber ebenso, soweit das dauerhaft zu sichernde Gebäude darauf vorbereitet wird, es an die für die Sicherung künftige Einheit zu übergeben. Die Sicherung des Gebäudes unter Tage und der Wasserhaltung war auch im Betrieb des Bergwerks erforderlich, aber nie der eigentliche und wesentliche Betriebszweck. Dieser ist mit der Aufgabe des Gebäudes für den Betriebszweck Förderung und den Abbau der entsprechenden Anlagen endgültig erloschen. 112

Insoweit liegt auch keine Eingliederung eines noch verbleibenden Betriebs in den Servicebereich Technik vor. Vielmehr wird eine an dem Betriebsgebäude hängende Sicherungsaufgabe, die aufgrund der fehlenden betrieblichen Nutzung sich auch noch inhaltlich ändern wird, durch diesen ausgeführt. Insoweit ist auch nicht ersichtlich, dass diese Aufgaben im Bergwerk eine organisatorisch abgrenzbaren Teil darstellten. Sie sind dieses im Rahmen der nach der Einstellung der Förderung vorgenommenen Abbau- und Vorbereitungsmaßnahmen auch nicht geworden. 113

Etwas anderes ergibt sich auch nicht daraus, dass die Beklagte mangels Genehmigung des Wasserhaltungskonzepts dieses noch nicht umsetzen kann und daher für einen noch nicht bekannten Zeitraum Schächte offenhalten muss und zunächst Sicherungsmaßnahmen fortführen muss, bevor es zu einer endgültigen Verrohrung und Verfüllung von Schächten kommt. Auch dieses stellt keine Tätigkeit eines Bergwerks als produzierendem Betrieb war, sondern allein eine Maßnahme der Sicherung des Gebäudes unter Tage. 114

Der Kläger kann sich insoweit nicht darauf berufen, dass eine Diskrepanz zwischen der Anzahl der sich auf den Kündigungslisten befindlichen Arbeitnehmer und den nach den Angaben in der Massenentlassungsanzeige vom 11.03.2019 im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von 382 besteht. Dieses erstmals im Kammertermin am 13.11.2019 vorgebracht worden. Unabhängig davon, dass dem Kläger zwar keine Ausschlussfrist iSd § 61a ArbGG gesetzt worden ist, hat der Kläger mit dieser erstmaligen Rüge die parallel bestehenden allgemeinen Prozessförderungspflichten gemäß §§ 296, 296a ZPO verletzt. Die Beklagte hat mit Schriftsatz vom 23.08.2019, den sie dem Klägervertreter per beA unmittelbar zugestellt hat, die entsprechenden Unterlagen vorgelegt. Das Gericht hat dem Kläger hierzu mit Beschluss vom 26.08.2019 eine abschließende Frist zur Stellungnahme eingeräumt, so dass der Kläger mehr als einen Monat Zeit hatte – und darüber hinaus noch nach Bestimmung des Kammertermins auf den 13.11.2019 mit Beschluss vom 09.10.2019 hinreichend Gelegenheit gehabt hätte, seine Rüge vorzutragen, so dass die Beklagte die Möglichkeit gehabt hätte, sich hierzu einzulassen bzw. auf eine Stellungnahme vorzubereiten. Dieses ist mit der erstmaligen Rüge im Kammertermin, die keine isolierte Rüge iSd § 6 KSchG darstellt, sondern eine Frage der Unwirksamkeit der Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG, nicht möglich. Diese Rüge hätte aber der Stellungnahme der Beklagten und der eingehenden Prüfung durch das Gericht bedurft. 115

Die Rüge war auch erheblich. Wenn im Betrieb nach dem 31.12.2019 noch 382 Arbeitnehmer verbleiben und dieses am 11.03.2019 vor dem Zugang der Kündigung Planung der Beklagten war, so hätte dieses dafür gesprochen, dass keine endgültige Stilllegung geplant war. Dieses steht im Widerspruch zu dem Vortrag der Beklagten im Schriftsatz vom 23.08.2019. Hier hatte die Beklagte bereits vorgetragen, dass nach dem 31.12.2019 auf Q. keine Arbeitnehmer mehr beschäftigt seien. Insoweit ist auch nicht ersichtlich, inwiefern es dem Kläger erst am 13.11.2019 möglich war, diesen Vortrag mit der Massenentlassungsanzeige nicht in Einklang zu bringen. 116

Soweit der Kläger darüber hinaus vorträgt, dass noch Mitarbeiter aus dem Betrieb Q. weiter beschäftigt seien, mangelt es bereits an jeglichem konkreten Vortrag, um wen es sich handelt. Der Kläger hat auch nicht konkret vorgetragen, welche APG-berechtigten Mitarbeiter nicht gekündigt worden sind. Die Kammer kann insoweit bereits nicht unterstellen, dass die Beklagte überhaupt keine APG-berechtigten Mitarbeiter gekündigt hat, weil in der 6. Kammer ein entsprechendes Kündigungsschutzverfahren anhängig war. 117

Damit kann nicht festgestellt werden, dass ein Beschäftigungsbedürfnis für den Kläger in seiner vertraglich geschuldeten Tätigkeit als Hauer nach dem 31.12.2019 noch existiert. 118

c) Der Kläger konnte auch die Vermutung nicht widerlegen, dass keine anderen Beschäftigungsmöglichkeiten für ihn existieren. 119

Der Kläger hat keinen konkreten freien Arbeitsplatz benannt, auf den er – ggf. mit der weiteren Möglichkeiten des § 1 Abs. 2 S. 4 KSchG – weiter beschäftigt werden kann. 120

Allein die Tatsache, dass auch künftig noch im Rahmen der Ewigkeitsarbeiten Arbeitsplätze existieren, führt nicht dazu, dass diese aktuell frei sind. Unstreitig existiert der Servicebereich Technik bereits, der diese Aufgaben zukünftig übernimmt. Dort besteht ebenso unstreitig ein Beschäftigungsbedarf. Die Kammer vermag jedoch nicht festzustellen, dass dieser auch auf Basis der diversen durch den Kläger vorgetragenen Planzahlen nicht bereits gedeckt ist. Das C. ist nur das letzte der zahlreichen Bergwerke im rheinisch-westfälischen T., das geschlossen wurde. Durch die vorhergehende Schließung von Bergwerken kam es bereits zu erheblichen Beschäftigungsüberhängen, denen die Beklagte auf Basis der Absicht, die Schließung ohne Kündigungen durchzuführen, durch Verlegungen nachgekommen ist. 121

Soweit sich der Kläger auf die Versetzung von ihm konkret benannter Arbeitnehmer mit ähnlichen Tätigkeiten beruft, ist bereits nicht erkennbar, dass er in seiner bisherigen Tätigkeit als Hauer zum einen für die dann zugewiesenen Arbeitsplätze geeignet war, zum anderen, dass die Beklagte im Rahmen der sodann durchzuführenden Sozialauswahl verpflichtet gewesen wäre, ihm diesen Arbeitsplatz zuzuweisen. 122

d) Die Kammer vermag auch nicht festzustellen, dass zum einen eine Sozialauswahl erforderlich war, zum anderen, dass eine durchzuführende Sozialauswahl zu dem Ergebnis geführt hätte, dass der Kläger nicht zu kündigen gewesen wäre. 123

aa) Der Kläger kann sich insoweit nicht darauf berufen, dass nach der Massenentlassungsanzeige noch Arbeitnehmer verbleiben sollen. Sein Vortrag ist insoweit verspätet. 124

bb) Im Übrigen ist der Kläger dem Vortrag der Beklagten, dass alle Arbeitnehmer gekündigt worden seien, nicht substantiiert entgegen getreten. Die Sozialauswahl kann nach § 1 Abs. 5 KSchG nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. In dieser Konstellation kann eine 125

Vermutung, dass einer fehlerhaft nicht durchgeführten Sozialauswahl von vornherein in Bezug auf den konkreten Arbeitnehmer fehlerhaft ist nicht gelten. Es hätte daher dem Kläger obliegen, darzulegen, dass schützenswertere Arbeitnehmer nicht gekündigt worden sind. Hierzu liegt keinerlei Sachvortrag vor. Insbesondere kommt es insoweit nicht darauf an, ob APG-berechtigte Arbeitnehmer gekündigt worden sind oder nicht. Bereits nach den Vorgaben zum APG-Bezug müssen diese Arbeitnehmer mindestens 50 Jahre alt sein und länger als 20 Jahre im Bergbau beschäftigt sein müssen, da sie das Anpassungsgeld nur erhalten, wenn sie in 5 Jahren einen Anspruch auf Knappschaftsausgleichsleistung haben. Der Kläger selbst ist 40 Jahre alt und 22 Jahre im Betrieb beschäftigt sowie zwei Personen zum Unterhalt verpflichtet. Insoweit liegt bereits nicht auf der Hand, dass APG-berechtigte Arbeitnehmer weniger schützenswert sind als der Kläger.

Die Sozialauswahl war auch nicht betriebsübergreifend vorzunehmen. Allein die Tatsache, dass die Beklagte von Versetzungsrechten Gebrauch gemacht hat, führt nicht dazu, dass eine einheitliche Leitung vorliegt. Entsprechendes gilt auch für die zentrale Steuerung der dauerhaften Personalbedarfe. 126

Soweit sich der Kläger im Übrigen darauf beruft, dass es nach dem Abschluss des Gesamtinteressenausgleichs NEU zu Verschiebungen gekommen ist, hat er weder konkret dargelegt, um welche es sich handelt, noch inwiefern weniger schützenswerte Mitarbeiter versetzt wurden. 127

- 4. Die Kündigung ist auch nicht wegen eines Verstoßes gegen das Verbot der Altersdiskriminierung iSd § 7 Abs. 1 iVm § 3 AGG unwirksam. Der Kläger hat bereits nicht substantiiert vorgetragen, inwiefern nur Nicht-APG-Berechtigte im Betrieb belassen wurden. Aus den Namenslisten im Interessenausgleich geht das Gegenteil hervor. ~~128~~ 128
- 5. Die Kündigung ist auch nicht aufgrund eines fehlenden Angebots zum vorzeitigen Ausscheiden bzw. zum Wechsel in die Transfergesellschaft ausgeschlossen. Es ist bereits nicht ersichtlich, dass dieses Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung ist. Zum anderen dienen diese Maßnahmen, denen der Kläger hätte zustimmen müssen, der Vermeidung der Kündigung. Hätte der der Kläger diese Angebote angenommen, so wäre es bereits nicht zu der Kündigung gekommen. Der Kläger hat aber noch im Kammertermin am 13.11.2019 deutlich gemacht, dass er ein dort wie im Güte Termin wiederholtes Angebot auf Wechsel in die Transfergesellschaft nicht annimmt. ~~130~~ 130
- 6. Die Beklagte hat den Betriebsrat auch ordnungsgemäß iSd § 102 BetrVG angehört. Die Beklagte hat die Anhörungsschreiben vom 10.04.2019 vorgelegt. Der mit dem Ergänzungsschreiben vom 10.04.2019 mitgeteilte Sachverhalt deckt sich mit dem Vorbringen im Verfahren und ist damit nach dem Grundsatz der subjektiven Determinierung wirksam. Weitere Rügen hat der Kläger dem gegenüber nicht erhoben. ~~132~~ 132
- 7. Weitere Rügen, die gegen die Wirksamkeit der Kündigung sprechen, hat der Kläger nicht erhoben. ~~135~~ 135
- II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO. ~~136~~ 136

## RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei **Berufung** eingelegt werden. Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. 140

Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist\* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim 141

Landesarbeitsgericht Düsseldorf 142

Ludwig-Erhard-Allee 21 143

40227 Düsseldorf 144

Fax: 0211 7770-2199 145

eingegangen sein. 146

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite [www.justiz.de](http://www.justiz.de). 147

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung. 148

Die Berufungsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen: 149

- 1. Rechtsanwälte, 150
- 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, 152
- 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. 153

|                                                                                  |            |
|----------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten. | 154        |
| <b>* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.</b>       | <b>155</b> |

---