
Datum: 10.02.2011
Gericht: Arbeitsgericht Wuppertal
Spruchkörper:
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 6 Ca 2683/10
ECLI: ECLI:DE:ARBGW:2011:0210.6CA2683.10.00

Schlagworte: Massenentlassungsanzeige, Konsultation des Betriebsrates, Unwirksamkeit der Kündigung
Normen: § 17 Abs. 3 Satz 2, 3 KSchG, § 134 BGB
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:
Die Unwirksamkeit der Massenentlassungsanzeige hat die Unwirksamkeit der Kündigung gemäß § 17 Abs. 3 Satz 2, 3 KSchG zur Folge LAG 17 Sa 512/11 BAG 2 AZR 60/12

Tenor:

1. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 20.08.2010 nicht zum 31.03.2011 beendet wird.
2. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsrechtsstreits zu unveränderten Bedingungen als Teilezurichter weiter zu beschäftigen.
3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
4. Streitwert: 12.000,00 Euro.

Tatbestand: 1
Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen betriebsbedingten Kündigung. 2
3

Der am 08.06.1955 geborene, verheiratete Kläger ist bei der Beklagten, die regelmäßig mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt, bzw. deren Rechtsvorgängerin seit dem 20.07.1976 als Teilezurichter angestellt. Sein Bruttomonatsgehalt beträgt 2.400,00 €.

Am 02.08.2010 teilte die Beklagte dem bei ihr bestehenden Betriebsrat ihre Absicht mit, das Unternehmen zu liquidieren. Am 03.08.2010 hörte sie den Betriebsrat zu den beabsichtigten Kündigungen aller Arbeitnehmer an, die ihr Arbeitsverhältnis nicht bereits selbst gekündigt hatten. Der Betriebsrat widersprach am 09.08.2010 den beabsichtigten Kündigungen. Verhandlungen über einen Interessenausgleich fanden zwischen den Betriebsparteien nicht statt. Unter dem 09.08.2010 zeigte die Beklagte bei der Agentur für Arbeit die Massenentlassung von 38 Arbeitnehmern an. Mit Schreiben vom 20.08.2010 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers mit Wirkung zum 31.03.2011.

Mit seiner am 08.09.2010 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage begehrt der Kläger die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung. Er hält die Anhörung des Betriebsrats für nicht ordnungsgemäß und rügt, dass die Massenentlassungsanzeige nicht ordnungsgemäß erstattet worden sei. Außerdem verstoße die Kündigung gegen eine Betriebsvereinbarung, nach der betriebsbedingte Kündigungen bis zum Ablauf der im Betrieb eingeführten Kurzarbeit ausgeschlossen seien. Schließlich behauptet der Kläger, dass der Betrieb in Wahrheit nicht stillgelegt, sondern als gemeinsamer Betrieb mit einem Unternehmen in Haan fortgeführt werde oder auf dieses Unternehmen übergegangen sei, so dass der angegebene Kündigungsgrund unrichtig sei und jedenfalls eine Sozialauswahl hätte durchgeführt werden müssen.

Der Kläger beantragt,

1.festzustellen, dass die Kündigung der Beklagten vom 20.08.2010 das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht beendet hat;

2.die Beklagte zu verurteilen, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsrechtsstreits zu unveränderten Bedingungen als Teilezurichter weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie behauptet, ursprünglich sei zwar beabsichtigt gewesen, den im November 2009 von der damaligen Insolvenzschuldnerin übernommenen Betrieb von Heiligenhaus nach Haan zu verlegen, da sie lediglich einen bis zum 30.09.2010 befristeten Mietvertrag über das Betriebsgrundstück geschlossen habe. Zu dieser Betriebsverlagerung sei es jedoch nicht mehr gekommen, weil sie ihren einzigen Auftraggeber verloren habe. Deshalb habe sie sich veranlasst gesehen, sämtlichen Arbeitnehmern zu kündigen, sofern nicht bereits Eigenkündigungen der Mitarbeiter vorgelegen hätten. Insofern habe es einer Sozialauswahl vorliegend nicht bedurft. Der Gesellschafter der Beklagten habe am 27.08.2010 den Beschluss gefasst, die Gesellschaft zu liquidieren. Seitdem werde das Unternehmen abgewickelt. Die Produktion sei eingestellt und die Mitarbeiter seien bis zum Ablauf ihrer jeweiligen Kündigungsfristen freigestellt worden. Das Anlagevermögen habe sie veräußert. Die Räumlichkeiten in Heiligenhaus seien geräumt worden. Der Massenentlassungsanzeige sei eine Stellungnahme des Betriebsrats beigelegt gewesen.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die wechselseitigen Schriftsätze der Parteien sowie den Inhalt der mündlichen Verhandlungen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe : 13

Die zulässige Klage ist begründet. 14

I. 15

Die Kündigung der Beklagten vom 20.08.2010 löst das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht zum 31.03.2011 auf. Die Kündigung ist unwirksam. 16

1. 17

Der Kläger hat die Kündigung rechtzeitig innerhalb der Drei-Wochen-Frist des § 4 Satz 1 KSchG angegriffen. 18

2. 19

Die Kündigung ist gemäß § 17 Abs. 3 Satz 2 und 3 KSchG i. V. m. § 134 BGB unwirksam. 20

a) 21

Die von der Beklagten erstattete Massenentlassungsanzeige entspricht nicht den gesetzlichen Anforderungen. 22

aa) 23

Gemäß § 17 Abs. 2 KSchG hat der Arbeitgeber, der beabsichtigt, eine anzeigepflichtige Massenentlassung vorzunehmen, den Betriebsrat rechtzeitig schriftlich zu unterrichten und mit ihm die Möglichkeiten zu beraten, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen zu mildern. Gemäß § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG muss der Arbeitgeber der Massenentlassungsanzeige eine Stellungnahme des Betriebsrats zu den Entlassungen beifügen. Sofern eine Stellungnahme des Betriebsrats nicht vorliegt, ist die Massenentlassungsanzeige nur wirksam, wenn der Arbeitgeber glaubhaft macht, dass er den Betriebsrat mindestens zwei Wochen vor der Erstattung der Anzeige ordnungsgemäß unterrichtet hat. Dabei muss er den Stand der Beratung darlegen (§ 17 Abs. 3 Satz 3 KSchG). 24

Bei § 17 Abs. 3 Satz 2 und 3 KSchG handelt es sich um Muss-Vorschriften. Das ergibt sich aus dem Gesetzeswortlaut und dem Rückschluss aus § 17 Abs. 3 Satz 3 KSchG, wonach die Massenentlassungsanzeige nicht wirksam ist, wenn ihr weder die Stellungnahme des Betriebsrats beigelegt war (Satz 2) noch - bei fehlender Stellungnahme - die Glaubhaftmachung der Unterrichtung des Betriebsrats und die Darlegung des Standes der Beratung nachgereicht wurde. Der gesetzliche Zusammenhang bestätigt den Muss-Charakter der Regelung des § 17 Abs. 3 Satz 2 und 3 KSchG, die eingebettet ist in die Muss-Vorschriften des Satzes 1 und des Satzes 4 (vgl. LAG Düsseldorf 15.09.2010 - 12 Sa 627/10, Rd.-Nr. 44 bei juris). 25

bb) 26

Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass es sich bei der von der Beklagten durchgeführten Maßnahme um eine anzeigepflichtige Massenentlassung gemäß § 17 Abs. 1 KSchG handelt. 27

Die Beklagte hat jedoch nicht dargelegt, eine ordnungsgemäße, den Anforderungen des § 17 Abs. 2 und 3 KSchG entsprechende Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit erstattet zu haben.	
Die Beklagte hat es versäumt, mit dem Betriebsrat gemäß § 17 Abs. 2 Satz 2 KSchG die Möglichkeiten zu beraten, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen zu mildern. Derartige Konsultationen mit dem Betriebsrat hat sie nicht dargelegt, und dass sie nicht stattgefunden haben, kann bereits daraus geschlossen werden, dass keine inhaltlich mit der Konsultationspflicht nach § 17 Abs. 2 Satz 2 KSchG korrespondierenden Verhandlungen über einen Interessenausgleich nach § 111 Abs. 1 Satz 1 BetrVG durchgeführt wurden. Dementsprechend kann der Massenentlassungsanzeige auch keine Stellungnahme des Betriebsrats i.S.d. § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG zu Beratungen nach § 17 Abs. 2 Satz 2 KSchG beigelegt gewesen sein, und das Fehlen der Stellungnahme kann auch nicht gemäß § 17 Abs. 3 Satz 3 KSchG ersetzt worden sein, da weder die dafür vorgesehene Frist eingehalten wurde noch die Beklagte in der Anzeige den Stand der Beratungen mit dem Betriebsrat dargelegt hat.	28
Unter diesen Umständen ist die vollkommen unsubstantiierte Behauptung der Beklagten, der Anzeige sei eine Stellungnahme des Betriebsrats beigelegt gewesen, gemäß § 138 Abs. 2 und 3 ZPO prozessual unbeachtlich. Sie steht im Widerspruch zum sonstigen Geschehen. Die Beklagte hat die angebliche Stellungnahme des Betriebsrats bis zum Kammertermin vom 12.01.2010 weder aus ihren eigenen Unterlagen noch nach Rückfrage aus den Akten der Agentur für Arbeit vorlegen können. Die Bezugnahme auf die Angaben im Anzeigeformular genügt für die Darlegung der Voraussetzungen des § 17 Abs. 2 und 3 KSchG nicht, und das mit dem pauschalen Vortrag, eine Stellungnahme des Betriebsrats sei der Anzeige beigelegt gewesen, verbundene Beweisangebot ist auf einen unzulässigen Ausforschungsbeweis gerichtet.	29
b)	30
Die Unwirksamkeit der Massenentlassungsanzeige hat die Unwirksamkeit der Kündigung vom 20.08.2010 zur Folge.	31
aa)	32
Diese Rechtsfolge ergibt sich bereits, ohne dass es diesbezüglich auf die unionsrechtliche Rechtsfolge einer nicht ordnungsgemäßen Massenentlassungsanzeige ankäme, aus nationalem Recht. Die Kammer folgt insoweit der Beurteilung der Rechtslage im Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 15.09.2010 (- 12 Sa 627/10, Rd.-Nr. 52 bei juris): Seit dem Junk-Urteil des EuGH (Urteil vom 27.01.2005 - C-188/03, EzA KSchG § 17 Nr. 13) steht fest, dass jedenfalls nach der Richtlinie 98/59/EG unter "Entlassung" die Kündigungserklärung und nicht, wie bis dahin vom Bundesarbeitsgericht angenommen, die tatsächliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu verstehen ist. Nach der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts führt dies dazu, dass § 17 KSchG richtlinienkonform dahingehend auszulegen ist, dass "Entlassung" den Ausspruch der Kündigung meint (BAG, Urteil vom 23.03.2006 - 2 AZR 343/05 -, juris). Eine restriktive Gesetzesauslegung dergestalt, dass trotz Unwirksamkeit der Massenentlassungsanzeige die nachfolgende Kündigung ihre Wirksamkeit behält, kommt danach nicht mehr in Betracht.	33
bb)	34
	35

Außerdem sind zwar unionsrechtlich die Rechtsfolgen einer nicht ordnungsgemäßen Massenentlassungsanzeige nach der Junk-Entscheidung des EuGH noch nicht abschließend geklärt (vgl. BVerfG, Beschluss vom 25.02.2010 - 1 BvR 230/09, Rd.-Nr. 35 bei juris); dennoch erscheint die Rechtsfolge der Unwirksamkeit der Kündigung auch unionsrechtlich geboten.	
Durch die Bestimmungen der Richtlinie 98/59/EG soll unter anderem der Schutz der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen verstärkt werden, um eine Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in der europäischen Gemeinschaft zu erreichen. Dementsprechend verfolgt die Richtlinie - ebenso wie die sie umsetzenden §§ 17 f. KSchG - nicht nur arbeitsmarktpolitische Ziele, sondern dient auch dem Schutz der von einer Massenentlassungsanzeige betroffenen Arbeitnehmer vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes. Sie hat individualschützenden Charakter (vgl. Weigand, in: KR, 9. Auflage 2009,	36
KSchG § 17 Rd.-Nr. 8, m.w.N.). Darüber hinaus spricht auch das aus Art. 10 Unterabs. 1 Satz 1 EG folgende Effektivitätsgebot für die Rechtsfolge der Unwirksamkeit der Kündigung im Fall einer nicht ordnungsgemäßen Massenentlassungsanzeige. Nach dem Effektivitätsgebot müssen die im nationalen Recht bei Verstößen gegen die Bestimmungen der Massenentlassungsrichtlinie vorgesehenen Sanktionen wirksam, verhältnismäßig und hinreichend abschreckend sein. Danach darf die Verletzung eines Verstoßes gegen §§ 17 f. KSchG nicht sanktionslos bleiben. Die Rechtsfolge der Unwirksamkeit der Kündigung stellt eine wirksame und hinreichend abschreckende Sanktion dar, die dem individualschützenden Charakter der Vorschrift Rechnung trägt.	37
3.	38
Da die Kündigung bereits wegen der nicht ordnungsgemäßen Massenentlassungsanzeige unwirksam ist, kommt es auf die weiteren Einwände des Klägers nicht an.	39
II.	40
Der Klageantrag zu 2) ist ebenfalls begründet.	41
Dem Kläger steht ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung zu. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG GS 27.02.1985 AP BGB § 611 Beschäftigungspflicht Nr. 14), der die Kammer folgt, kann der Arbeitnehmer verlangen, vorläufig weiterbeschäftigt zu werden, wenn sein Kündigungsschutzantrag in der ersten Instanz Erfolg hat. In diesem Fall überwiegt regelmäßig das Interesse des Arbeitgebers an dessen Nichtbeschäftigung. Dafür, dass sie vorliegend ein besonderes Interesse an der Nichtbeschäftigung des Klägers hat, hat die Beklagte nichts vorgetragen.	42
III.	43
Die Kostenentscheidung folgt aus den §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO. Der Streitwert beruht auf § 42 Abs. 3 Satz 1 GKG. Die Wertfestsetzung gilt zugleich als Gerichtsgebührenwert gemäß § 63 Abs. 2 GKG.	44
Rechtsmittelbelehrung	45
Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei	46
B e r u f u n g	47
	48

eingelegt werden.

Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. 49

Die Berufung muss 50

innerhalb einer N o t f r i s t* von einem Monat 51

beim Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Ludwig-Erhard-Allee 21, 40227 Düsseldorf, Fax: 0211 7770 2199 eingegangen sein. 52

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung. 53

Die Berufungsschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen: 54

1.Rechtsanwälte, 55

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, 56

3.Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nr. 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung der Mitglieder dieser Organisation oder eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung entsprechend deren Satzung durchführt und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. 57

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten. 58

* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden. 59

Schon 60

Richterin am Arbeitsgericht 61