
Datum: 30.10.2012
Gericht: Arbeitsgericht Herne
Spruchkörper: 4. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 4 Ca 1237/12
ECLI: ECLI:DE:ARBGHER:2012:1030.4CA1237.12.00

Schlagworte: 1. Wird ein Interessenausgleich mit Namensliste eingereicht, so muss letztere ein äußeres Merkmal aufweisen, das sie als Bestandteil des Interessenausgleichs ausweist, um den Anwendungsbereich des § 1 Abs. 5 KSchG zu eröffnen. Interessenausgleich und Namensliste bilden eine Gesamturkunde, wenn die einzelnen Seiten der Namensliste von den den Interessenausgleich unterzeichnenden Personen jeweils paraphiert worden sind und auch die Namensliste selbst von den Betriebspartnern unterzeichnet worden ist. 2. Sofern der Tatbestand des § 1 Abs. 5 S. 1 KSchG gegeben ist, wird die Vermutung der Betriebsbedingtheit der Kündigung erst widerlegt, wenn der Arbeitnehmer darlegt und ggf. beweist, dass das Beschäftigungsverhältnis in Wirklichkeit nicht weggefallen ist.

Normen: § 1 Abs. 2, 5 KSchG, § 111 S. 3 Nr. 3 BetrVG, § 174 Abs. 1 BGB

Tenor:

I. Die Klage wird abgewiesen.

II. Die Kosten des Verfahrens trägt der Kläger zu 5/6 und die Beklagte zu 1/6.

III. Der Streitwert wird für das Verfahren auf 19.200,00 € und die Entscheidung auf 16.000,00 € festgesetzt.

Die Parteien streiten zuletzt über den Bestand des Arbeitsverhältnisses.	2
Der am 21.11.1975 geborene verheiratete Kläger ist seit dem 01.02.2004 bei der Beklagten beschäftigt. Das zunächst befristete Arbeitsverhältnis der Parteien wurde später entfristet und der Kläger als Materialbesteller in der Abteilung Fertigungslager / Endmontage zu einem Bruttomonatsentgelt von zuletzt 3.200,00 € beschäftigt.	3
Die Beklagte stellt Baumaschinen, hauptsächlich Autobetonpumpen, her und beschäftigte im April 2012 720 Arbeitnehmer. Der bei ihr eingerichtete Betriebsrat besteht aus 13 Mitgliedern, dessen Vorsitzender Herr C2 ist. Sie ist an die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen aufgrund gegenseitiger Tarifbindung bzw. arbeitsvertraglicher Vereinbarung gebunden.	4
Am 29.03.2012 wurde ein Interessenausgleich mit verbundener paraphierter Namensliste sowie ein Sozialplan unterzeichnet. Bestandteil des Interessenausgleichs sind verschiedene Hausmitteilungen, in denen die Schließung, Zusammenlegung und Verkleinerung verschiedener Abteilungen angekündigt wird. Hierdurch sollten insgesamt 191 Arbeitsplätze im Betrieb entfallen. Der Kläger ist auf der Namensliste genannt (Bl. 83 der Akte). Zur Sozialauswahl enthält der Interessenausgleich zum Einen eine Altersgruppenbildung (Bl. 49) zum Anderen ein Punkteschema zur Bewertung der Sozialdaten (Bl. 50).	5
Nach diesem Punkteschema erreicht der Kläger 57 Punkte.	6
Da der Kläger als Materialbereitsteller gelernter Facharbeiter und deshalb in die ERA EG 8 eingruppiert war, legte die Beklagte die in die Vergleichsgruppe des Klägers einbezogenen Beschäftigten, ebenfalls Facharbeiter in der Entgeltgruppe EG 8, vor (Bl. 160/161 d. A.). Die Auswirkungen der Altersgruppenbildung verdeutlichte sie in Diagrammen (Bl. 162 d. A.) sowie Seite 5/6 ihres Schriftsatzes vom 01.10.2012. Der bei ihr eingerichtete Betriebsrat wurde zur beabsichtigten Kündigung des Klägers mit Schreiben vom 18.04.2012, dem Betriebsrat am 19.04.2012 zugegangen, angehört (Bl. 104/105 d. A.). Die Massenentlassungsanzeige vom 02.04.2012 wurde der Agentur für Arbeit zumindest auch per Telefax zugesandt. Diese erteilte einen Bescheid am 16.04.2012 (Bl. 116 d. A.).	7
Mit Schreiben vom 27.04.2012 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 31.07.2012 (Bl. 6 d. A.). Diese Kündigung wurde dem Kläger am 27.04.2012 um 8.55 Uhr durch den Prokuristen, Herrn L, ausgehändigt.	8
Mit Schreiben vom 05.02.2012 wies der Klägervertreter die Kündigung mangels Nachweis der Vertretungsberechtigung des Unterzeichners und mangels tatsächlich bestehender Vertretungsberechtigung zurück (Bl. 7 d. A.).	9
Mit seiner bei Gericht am 16.05.2012 eingegangenen Klage wendet sich der Kläger gegen die Kündigung vom 27.04.2012 und verlangt die Erteilung eines qualifizierten Zwischenzeugnisses, mit Klageerweiterung vom 01.08.2012 zudem seine Weiterbeschäftigung.	10
Der Kläger bestreitet das Vorliegen eines fest mit der Namensliste verbundenen Interessenausgleichs. Bezüglich des im Kammertermin am 30.10.2012 zur Ansicht überreichten Originalexemplars bestreitet der Kläger die Unterschrift durch den Betriebsratsvorsitzenden C2. Er bestreitet zudem das Zustandekommen eines Beschlusses Betriebsrats zum Abschluss des Interessenausgleichs mit Nichtwissen, so auch dessen ordnungsgemäße Einladung. Er bestreitet den Wegfall von 191 Arbeitsplätzen sowie das	11

Nichtbestehen anderer Beschäftigungsmöglichkeiten. Er bestreitet, dass die Tarifvertragsparteien seiner Kündigung zugestimmt haben, ebenso, dass das Kündigungsschreiben den Machtbereich der Beklagten nach Ablauf der Wochenfrist des § 102 Abs. 2 BetrVG verlassen hat. Ebenso sei die Massenentlassungsanzeige nicht ordnungsgemäß erfolgt. Es seien unterschiedliche Angaben über die Gesamtzahl der Mitarbeiter gemacht worden. Zudem genüge die Anzeige per Telefax nicht der Schriftform des § 126 BGB. Die Kündigung sei aber auch wegen der erfolgten Zurückweisung unwirksam. Es werde bestritten, dass Herr L alleiniger Personalleiter der Beklagten ist. Ferner werde bestritten, dass der Geschäftsführer der Beklagten vor Abschluss des Interessenausgleichs und Sozialplans die Entscheidung zu den Entlassungen getroffen hat. Zudem enthalte die Aufstellung der Beklagten Mitarbeiter, die weniger Punkte als der Kläger hätten.

Aufgrund übereinstimmender Erledigungserklärung bezüglich des Klageantrags zu 1) stellte der Kläger zuletzt die Anträge 12

- 1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 27.04.2012 aufgelöst wurde, sondern ungekündigt fortbesteht, 134
- 2. die Beklagte zu verurteilen, ihn bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens als Materialbesteller weiter zu beschäftigen. 136

Die Beklagte beantragt, 17

die Klage abzuweisen. 18

Sie ist der Auffassung, der Kläger habe durch seinen Vortrag weder die Vermutungswirkung, die aus dem wirksamen Zustandekommen des Interessenausgleichs mit Namensliste folgt, widerlegt, noch eine grobe Fehlerhaftigkeit der Sozialauswahl aufgezeigt. Soweit er einen ordnungsgemäßen Beschluss des Betriebsrates mit Nichtwissen bestreite, schließe auch hier die Vermutungswirkung des § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG ordnungsgemäßes Zustandekommen des Interessenausgleichs mit Namensliste ein. Jedenfalls sei es der Personalleitung und Geschäftsleitung der Beklagten nicht bekannt gewesen bei Ausspruch der Kündigung, dass dieser Beschluss nicht ordnungsgemäß zustande gekommen sei oder vorgelegen habe. Die vom Kläger genannten Mitarbeiter mit weniger Sozialpunkten seien anderen Altersgruppen zugeordnet. Eine besondere Zustimmung zur Kündigung sei nicht erforderlich gewesen, da der Kläger die Voraussetzungen des § 20 Ziff. 4 EMTV nicht erfüllt. Die Altersgruppenbildung rechtfertige sich aus dem Gesichtspunkt der Haltung der Altersstruktur. Herr L sei als alleiniger Personalleiter zur Kündigung berechtigt gewesen. Differenzen der Beschäftigtenzahlen zur Angabe im Interessenausgleich in der Massenentlassungsanzeige erklärten sich durch die unterschiedlichen Betrachtungszeitpunkte und die entsprechenden Veränderungen der Anzahl der Beschäftigten. Die Massenentlassungsanzeige sei nicht nur per Telefax, sondern auch im Original per Boten zugegangen. Der Geschäftsführer der Beklagten, Herr T2, habe die unternehmerische Entscheidung, die Gegenstand des Interessenausgleichs der Betriebsparteien sei, auch tatsächlich getroffen. 19

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlage verwiesen. 20

Entscheidungsgründe: 21

Die zulässige Klage ist unbegründet.	22
I.	23
Der Kündigungsschutzantrag zu 1) ist unbegründet.	24
1.	25
Die Kündigung vom 27.04.2012 ist sozial gerechtfertigt im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG.	26
Aufgrund der namentlichen Bezeichnung des Klägers in dem Interessenausgleich vom 29.03.2012 wird nach § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG vermutet, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist. Außerdem kann nach § 1 Abs. 5 Satz 2 KSchG die soziale Auswahl nur auf grobe Fehler überprüft werden, die hier nicht vorliegen.	27
a)	28
Die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG sind erfüllt.	29
Die Kündigung vom 27.04.2012 wurde aufgrund einer Betriebsänderung gem. § 111 BetrVG ausgesprochen.	30
Nach § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG geltend als Betriebsänderungen im Sinne des § 111 Satz 1 BetrVG die Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen. Auch ein bloßer Personalabbau ohne Verringerung der sächlichen Betriebsmittel kann eine Betriebseinschränkung sein, wenn eine größere Anzahl von Arbeitnehmern betroffen ist; maßgeblich für die erforderliche Zahl von Entlassungen ist § 17 Abs. 1 KSchG (BAG vom 21.02.2002 – 2 AZR 581/00 -). Die im Interessenausgleich genannten Maßnahmen sahen den Wegfall von 191 Arbeitsplätzen im Betrieb der Beklagten vor. Der beabsichtigte Personalabbau überschreitet damit die Grenzen des § 17 Abs. 1 KSchG und stellt als Betriebseinschränkung im Sinne des § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG eine interessenausgleichspflichtige Personalmaßnahme dar.	31
Der unterzeichnete Interessenausgleich enthält eine Namensliste, in der der Kläger als Arbeitnehmer, dem gekündigt werden soll, namentlich bezeichnet ist. Interessenausgleich und Namensliste stellen zudem eine einheitliche Urkunde dar. Hiervon konnte sich die Kammer durch Vorlage im Termin am 30.10.2012 zum einen selbst überzeugen, zum anderen ergibt sich dies bereits aus Unterzeichnung von Interessenausgleich und Namensliste und der Paraphierung.	32
Voraussetzung ist nämlich, dass der gekündigte Arbeitnehmer im Interessenausgleich, der schriftlich abgeschlossen sein muss, namentlich bezeichnet ist. Die bloße Bezugnahme auf eine lediglich als Anlage zum Interessenausgleich lose beigelegte Namensliste, die von den Betriebsparteien nicht unterzeichnet ist, reicht zur Wahrung der Schriftform nicht aus. Wird der Interessenausgleich mit Namensliste eingereicht, so muss letztere ein äußeres Merkmal aufweisen, dass sie als Bestandteil des Interessenausgleichs ausweist. Hierfür ist grundsätzlich eine feste Verbindung der Namensliste mit dem Interessenausgleich erforderlich. Besteht der Text des Interessenausgleichs selbst aus mehreren Blättern, so liegt eine einheitliche Urkunde im Sinne des § 126 Abs. 2 Satz 1 BGB allerdings schon dann vor, wenn sich aus dem Inhalt der Blätter deren Einheit, etwa aus fortlaufender Paginierung, fortlaufender Nummerierung der einzelnen Bestimmungen, einheitlicher graphischer Gestaltung, inhaltlichem Zusammenhang des Textes oder vergleichbarer Merkmale, deren Zusammenhang zu einem einheitlichen Ganzen ergibt. Ist dies der Fall, so bedarf es zur	33

Wahrung der Schriftform des § 112 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nicht zusätzlich der körperlichen Verbindung der einzelnen Blätter der Vereinbarung; die Unterschrift auf dem letzten Blatt der Vertragsurkunde genügt. Auch eine fehlende feste Verbindung einer mehrseitigen Namensliste mit dem Interessenausgleich mittels Heftmaschine führt jedenfalls dann nicht zur Unwirksamkeit einer Kündigung nach § 1 Abs. 5 KSchG, wenn die einzelnen Seiten der Namensliste von denen den Interessenausgleich unterzeichnenden Personen jeweils paraphiert worden sind und auch die Namensliste selbst von den Betriebsparteien unterzeichnet worden ist. Da sowohl der Interessenausgleich als auch die Namensliste jeweils Seite für Seite paraphiert und am Ende unterzeichnet worden sind, sind sie formgültig und bilden eine Gesamturkunde (LAG vom 23.03.2000 – 4 Sa 1554/99-, juris).

Das Bestreiten des Klägervertreters mit Nichtwissen, dass es sich bei der unter dem Interessenausgleich befindlichen Unterschrift um die des Betriebsratsvorsitzenden handelt, ist ein Bestreiten ins Blaue hinein. Die Unterschrift ist leserlich und lässt den Namen erkennen. Sie stimmt mit der Empfangsbestätigung der erfolgten Betriebsratsanhörung überein. Es ist nicht der geringste Anhaltspunkt dafür gegeben, dass der Betriebsratsvorsitzende die Urkunde nicht unterschrieb, zumal auch andere Betriebsratsmitglieder die Urkunde unterzeichnet haben. 34

Auch das Bestreiten der ordnungsgemäßen Beschlussfassung bzw. die Einladung zu einer solchen Sitzung ist ins Blaue hinein erfolgt. Zudem hat der Betriebsratsvorsitzende selbst die Urkunde unterzeichnet. Es spricht eine gesetzliche Vermutung dafür, der Betriebsratsvorsitzende habe aufgrund und im Rahmen eines ordnungsgemäßen Beschlusses gehandelt. Die Darlegungs- und Beweislast liegt nach der Rechtsprechung des BAG mithin bei demjenigen, der ein unbefugtes Handeln des Betriebsratsvorsitzenden geltend macht (BAG vom 24.02.1999 – 8 AZR 180/99 – zu § 26 Abs. 3 Satz 1 BetrVG). 35

b) 36

Die sich hiernach aus § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG ergebende gesetzliche Vermutung hat der Kläger nicht widerlegt. 37

Liegen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG vor, muss der Kläger darlegen, dass die Beschäftigung für ihn nicht weggefallen ist. Die Vermutung der Betriebsbedingtheit der Kündigung führt gem. § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG zur Anwendung des § 292 ZPO. Stellt das Gesetz, wie in § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG für das Vorhandensein einer Tatsache eine Vermutung auf, so ist der Beweis des Gegenteils zulässig. Deshalb ist substantiierter Tatsachenvortrag erforderlich, der den gesetzlich vermuteten Umstand nicht nur in Zweifel zieht, sondern ausschließt. Aufgrund der gesetzlichen Vermutung braucht der Arbeitgeber die Betriebsbedingtheit seiner Kündigung nicht im Einzelnen darzutun. Der Arbeitnehmer muss hingegen substantiiert darlegen, weshalb der Arbeitsplatz trotz der Betriebsänderung noch vorhanden ist oder wo sonst im Betrieb oder Unternehmen er weiter beschäftigt werden kann. Dabei können ihm Erleichterungen durch eine abgestufte Verteilung der Darlegungs- und Beweislast zugute kommen. Die Vermutung der Betriebsbedingtheit der Kündigung ist gleichwohl erst widerlegt, wenn der Arbeitnehmer dartut und gegebenenfalls beweist, dass das Beschäftigungsbedürfnis in Wirklichkeit nicht weggefallen ist (BAG vom 05.11.2009 – 2 AZR 676/08 - , juris; BAG vom 22.10.2008 - 2 AZR 163/07 -). 38

Ausgehend von diesen Grundsätzen hat der Kläger die vermutete Betriebsbedingtheit der Kündigung nicht zu widerlegen vermocht. Soweit er den von der Beklagten im Einzelnen dargestellten und tatsächlichen Entschluss zur Betriebseinschränkung mit Nichtwissen bestreitet, ist dies im Hinblick auf die ihm obliegende Darlegungs- und Beweislast zur 39

Widerlegung der gesetzlichen Vermutung unzureichend. Ebenso im Hinblick auf das Bestreiten des Nichtbestehens einer anderen Beschäftigungsmöglichkeit. Denn die nach § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG eingreifende Vermutung der Betriebsbedingtheit umfasst auch das Fehlen einer anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeit (BAG vom 06.09.2007 – 2 AZR 715/06 - , juris).

c) 40

Die Kündigung ist nicht wegen einer grob fehlerhaften Sozialauswahl sozial ungerechtfertigt im Sinne des § 1 Abs. 3 Satz 1 i. V. m. § 1 Abs. 5 Satz 2 KSchG. 41

Der Maßstab der groben Fehlerhaftigkeit bezieht sich auch dann auf die Bildung des auswahlrelevanten Personenkreises, wenn es um die Frage geht, wer in die Sozialauswahl mit einzubeziehen ist. Grob Fehlerhaft ist eine Sozialauswahl nur, wenn ein evidenter, ins Auge springender, schwerer Fehler vorliegt und der Interessenausgleich jede Ausgewogenheit vermissen lässt. Durch § 1 Abs. 5 Satz 2 KSchG soll den Betriebsparteien ein weiter Spielraum bei der Sozialauswahl eingeräumt werden. Das Gesetz geht davon aus, dass unter anderem durch die Gegensätzlichkeit der von den Betriebsparteien vertretenen Interessen und durch die auf beiden Seiten vorhandenen Kenntnisse der betrieblichen Verhältnisse gewährleistet ist, dass dieser Spielraum angemessen und vernünftig genutzt wird. Nur wo dies nicht der Fall ist, sondern der vom Gesetzgeber gewährte Spielraum verlassen wird, so dass der Sache nach nicht mehr von einer sozialen Auswahl die Rede sein kann, darf grobe Fehlerhaftigkeit angenommen werden (BAG vom 03.04.2008 – 2 AZR 879/06 - , juris). 42

Dieser eingeschränkte Prüfungsmaßstab entbindet die Beklagte nicht von einer Offenlegung der erfolgten Sozialauswahl, die sie allerdings mit Schreiben vom 01.10.2012 dargelegt hat. Hiergegen wendet der Kläger einzig ein, dass andere Arbeitnehmer auf der Liste enthalten seien, die weniger Sozialpunkte aufweisen als er. Dies wiederum erklärt sich aus den gebildeten Altersgruppen. Diese wiederum ist vorliegend nicht zu beanstanden. 43

Die Altersgruppenbildung als solche verletzt das Gebot der Altersdiskriminierung nicht und ist deshalb nicht nach § 7 Abs. 1 Abs. 2 AGG i. V. m. §§ 1, 3 Abs. 2 AGG unwirksam. Mit der vorliegenden Altersgruppenbildung sollte ausweislich des Interessenausgleichs und der eingereichten Diagramme sowie des Prozessvortrages der Beklagten die vorhandene Altersstruktur erhalten werden. Jedenfalls eine nur der Erhaltung der vorhandenen Altersstruktur dienende Altersgruppenbildung verletzt keine Diskriminierungsverbote (BAG vom 28.06.2012 – 6 AZR 682/10 - , juris). 44

Weitere Gründe für eine bestehende grobe Fehlerhaftigkeit der Sozialauswahl hat der Kläger nicht vorgetragen. 45

II. 46

Die Kündigung ist auch nicht aus anderen Gründen unwirksam. 47

1. 48

Einer Zustimmung der Tarifvertragsparteien zur Kündigung bedurfte es vorliegend nicht. Der Kläger erfüllt die Voraussetzungen des § 20 Ziff. 4 EMTV Metall nicht. 49

2. 50

51

Die Beklagte hat die Kündigung auch nicht nach Ablauf der Frist des § 102 Abs. 2 BetrVG ausgesprochen. Der Kläger ließ zuletzt unbestritten, dass ihm die Kündigung am 27.04.2012 von Herrn L übergeben wurde.

3. 52

Die Kündigung ist auch nicht gem. § 174 Abs. 1 BGB unwirksam. Vorliegend kann dahinstehen, ob Herr L tatsächlich alleiniger Personalleiter der Beklagten ist und dies dem Kläger auch tatsächlich bekannt war, da Herr L unbestritten Prokurist bei der Beklagten ist. Wird die Kündigung von einem Prokuristen des Arbeitgebers ausgesprochen, bedarf es für die Wirksamkeit der Kündigung nicht der Vorlage einer Vollmachtsurkunde durch den Prokuristen nach Maßgabe des § 174 Satz 1 BGB. Vielmehr hat der Arbeitgeber in einem solchen Fall seine Belegschaft im Sinne von § 174 Satz 2 BGB über die von der Prokura umfasste Kündigungsberechtigung in Kenntnis gesetzt. Der gekündigte muss die Prokuraerteilung gem. § 15 Abs. 2 HGB gegen sich geltend lassen (BAG vom 11.07.1991 – 2 AZR 107/91 -; BAG vom 21.05.2008 – 8 AZR 84/07 -, juris). Vorliegend kommt hinzu, dass Herr L mit einem die Prokura andeutenden Zusatz gezeichnet hat.

53

4. 54

Die Kündigung ist auch nicht wegen nicht ordnungsgemäßer Massenentlassungsanzeige unwirksam. Die Übersendung der Massenentlassungsanzeige per Telefax ist bereits für eine schriftlich Anzeige ausreichend (BAG vom 24.09.1986 – 7 AZR 669/84 -, juris; K. R. Weigand § 17 KSchG Rdnr. 72 a). Die unterschiedlichen Beschäftigtenzahlen ergeben sich aus den geänderten Zahlen zwischen Interessenausgleich und Erstattung der Anzeige. Jedenfalls hat die Beklagte nicht mehr als die in der Entlassungsanzeige genannten Arbeitnehmer tatsächlich entlassen.

55

Nach alledem war der Kündigungsschutzantrag zurückzuweisen. Aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.07.2012 war auch der Weiterbeschäftigungsantrag des Klägers abzuweisen.

56

III. 57

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 92 ZPO. Die Kosten hinsichtlich des für erledigt erklärten Antrages auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses waren der Beklagten aufzuerlegen, die sie diesen Anspruch erst nach Klageerhebung erfüllte. Die Streitwertfestsetzung folgt aus §§ 61 ArbGG, 42 Abs. 3 GKG. Der Streitwert war für den Kündigungsschutzantrag auf ein Vierteljahreseinkommen, für den Weiterbeschäftigungsantrag auf zwei Bruttomonatsgehälter sowie für das ursprünglich beantragte Zwischenzeugnis auf ein Bruttomonatsentgelt festzusetzen.

58