

**Berliner Gerichte für Arbeitssachen  
- Dokumentationsstelle -**

**Entscheidungsdokumentation**

|                        |            |           |                |
|------------------------|------------|-----------|----------------|
| LArbG-Entscheidung vom | 29.03.2017 | LArbG-AZ: | 4 Sa 1619/16   |
| ArbG-Entscheidung vom  | 10.08.2016 | ArbG-AZ:  | 12 Ca 16673/15 |
|                        |            | ArbG:     | Berlin         |

Zulassung: Revision

Gesetz

Art. 2 RL 98/59/EG; Art. 6 RL 98/59/EG ; § 112 BetrVG, § 113 BetrVG, § 17 KSchG

Stichworte

Nachteilsausgleich, Sozialplananspruch

Leitsätze

1. Der deutsche Gesetzgeber hat zur Umsetzung der RL 98/59/EG des Rates zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massentlassungen vom 20. Juli 1998 (EG-Massentlassungsrichtlinie) die §§ 17 ff. KSchG bestimmt.  
Eines Rückgriffs auf die §§ 111 ff. BetrVG bedarf es im Rahmen einer europarechtskonformen Umsetzung der EG-Massentlassungsrichtlinie durch den deutschen Gesetzgeber nur, wenn und soweit durch § 17 KSchG keine ausreichende Umsetzung der EG-Massentlassungsrichtlinie erfolgt ist.
2. Eine ohne Durchführung eines Konsultationsverfahrens iSd. § 17 Abs. 2 KSchG im Rahmen einer Massentlassung ausgesprochene Kündigung ist - unabhängig von dem Erfordernis einer ordnungsgemäßen Anzeige bei der Agentur für Arbeit nach § 17 Abs. 1 iVm. Abs. 3 KSchG - wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot iSv. § 134 BGB rechtsunwirksam (BAG 21. März 2013 – 2 AZR 60/12 - BAGE 144, 366 Rn. 19).
3. Durch die Unwirksamkeit der Kündigung als Rechtsfolge des Verstoßes gegen § 17 Abs. 2 KSchG hat der deutsche Gesetzgeber eine wirksame und abschreckende Sanktion bei einem Verstoß gegen Art. 2 der EG-Massentlassungsrichtlinie vorgesehen und damit Art. 6 der EG-Massentlassungsrichtlinie genügt.
4. Art. 6 der EG-Massentlassungsrichtlinie gebietet es deswegen nicht, von einer vollständigen Verrechnung von Nachteilsausgleichsanspruch und Sozialplanabfindung abzusehen, wenn der Arbeitgeber die Konsultationspflicht aus Art. 2 der EG-Massentlassungsrichtlinie verletzt hat.

Entscheidungsdokumentationsende

**Landesarbeitsgericht  
Berlin-Brandenburg**

Verkündet

am 29.03.2017

Geschäftszeichen (bitte immer  
angeben)

**4 Sa 1619/16**

H., Gerichtsbeschäftigte  
als Urkundsbeamter/in  
der Geschäftsstelle

12 Ca 16673/15  
Arbeitsgericht Berlin

## Im Namen des Volkes

### Urteil

In Sachen

hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, 4. Kammer,  
auf die mündliche Verhandlung vom 29. März 2017  
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Sch. als Vorsitzender sowie die  
ehrenamtlichen Richter Herrn St. und Herrn H.  
für Recht erkannt:

**I.**  
**Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 10. August 2016 –**  
**12 Ca 16673/15 – wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.**

**II.**  
**Die Revision wird zugelassen.**

**Dr. Schl.**

**St.**

**H.**

### Tatbestand

Der Kläger begehrt von der Beklagten die Zahlung einer Sozialplanabfindung in Höhe von  
9.000 EUR.

Der Kläger war unter Anrechnung von Vorbeschäftigungszeiten seit dem 02. September 1991 bei der Beklagten beschäftigt. Im März 2014 beschloss die Beklagte, den Beschäftigungsbetrieb des Klägers in Berlin-K. stillzulegen. Mit Schreiben vom 26. März 2014 unterrichtete die Beklagte den dort errichteten Betriebsrat über die geplante Schließung und verhandelte mit ihm am 08. April 2014 erfolglos über einen Interessenausgleich. Mit Schreiben vom 16. April 2014, hinsichtlich dessen Einzelheiten auf Bl. 66 - 67 d. A. verwiesen wird, übermittelte die Beklagte dem Betriebsrat ein „Anzeige von beabsichtigten anzeigepflichtigen Entlassungen gem. § 17 Abs. 2 KSchG“. Hierauf reagierte der Betriebsrat mit einem der Beklagten am 30. April 2014 zugegangenen Schreiben, hinsichtlich dessen Wortlaut auf Bl. 68 – 71 d. A. verwiesen wird. Noch bevor das Arbeitsgericht Berlin auf Antrag der Beklagten mit Beschluss vom 02. Mai 2014 einen Vorsitzenden einer Einigungsstelle mit dem Regelungsgegenstand „Interessenausgleich und Sozialplan für die beabsichtigte Stilllegung der Betriebsstätte Köpenick“ bestellt hatte, kündigte die Beklagte die Arbeitsverhältnisse aller im Betrieb Köpenick beschäftigten Mitarbeiter. Am 13. September 2014 schlossen die Betriebsparteien einen Sozialplan, aus dem sich ein Abfindungsanspruch für den Kläger in Höhe von 9.000 EUR ergibt. Im Sozialplan wurde keine Nichtanrechnung der Sozialplanabfindung auf den Nachteilsausgleich vereinbart.

Der Kläger erhob gegen die ihm ausgesprochene Kündigung Kündigungsschutzklage und stellte hilfsweise einen Antrag auf Zahlung eines Nachteilsausgleichs. Die Kündigungsschutzklage nahm der Kläger sodann zurück und verfolgte nur noch den Anspruch auf Zahlung eines Nachteilsausgleichs. Mit Urteil vom 08. September 2015 (7 Sa 870/15) verurteilte das LAG Berlin-Brandenburg die Beklagte zur Zahlung eines Nachteilsausgleichs in Höhe von 16.307,20 EUR brutto. Der Betrag entsprach acht Monatsgehältern des Klägers. Zur Begründung führte das Gericht aus, die Beklagte habe sich nicht auf die einmalige Verhandlung mit dem Betriebsrat beschränken dürfen, sondern hätte die Einigungsstelle anrufen müssen. Hinsichtlich der Einzelheiten des Urteils wird auf die eingereichte Kopie (Bl. 18 - 24 d. A.) verwiesen.

Die Beklagte zahlte den ausgeurteilten Betrag in Höhe von 16.307,20 EUR brutto in 4 Raten an den Kläger aus. Die entsprechenden Abrechnungen wiesen die erste Zahlung als „Abschlag“ und die weiteren drei Zahlungen als „Abfindung“ aus. Hinsichtlich des genauen Inhalts der Abrechnungen wird auf Bl. 62 – 65 d. A. verwiesen. Die Auszahlung weiterer 9.000 EUR brutto unterblieb.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 10. August 2016 abgewiesen. Zur Begründung hat es ausgeführt, eine Sozialplanabfindung sei grundsätzlich auf einen Nachteilsausgleichsanspruch anzurechnen. Eine Ausnahme hiervon erfolge nicht deshalb, weil die Höhe des Nachteilsausgleichs vom jeweiligen Arbeitnehmer als unzureichend empfunden werde.

Gegen das ihm am 02. September 2016 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat der Kläger mit beim Landesarbeitsgericht am 28. September 2016 eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese zugleich begründet.

Der Kläger trägt vor, der Ausschluss der Anrechenbarkeit ergebe sich aus Art. 2 Abs. 2 der EG-Massentlassungsrichtlinie. Die Beklagte habe den Betriebsrat weder ausreichend über die geplante Massentlassung informiert, noch hätten substantielle Verhandlungen und Erörterungen mit dem Betriebsrat stattgefunden. Die Verhandlungen am 08. April 2014 seien bereits nach einer halben Stunde beendet worden, ohne dass über eine Vermeidung/Beschränkung der geplanten Betriebsstilllegung und soziale Begleitmaßnahmen verhandelt worden sei. Hinsichtlich des weiteren Vortrags des Klägers über die nicht ausreichenden Verhandlungen der Beklagten mit dem Betriebsrat wird auf S. 3 – 4 und 7- 11 der Berufungsschrift (Bl. 96 - 97 und 100 – 104 d. A.) verwiesen. Das Arbeitsgericht habe auch nicht berücksichtigt, dass das Landesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 08. September 2015 den Nachteilsausgleichsanspruchs nur deswegen so niedrig angesetzt habe, weil es davon ausging, dem Kläger stehe darüber hinaus noch der Sozialplananspruch zu.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 10. August 2016 (12 Ca 16673/15) abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 9.000 EUR brutto zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte trägt vor, es sei nicht nachvollziehbar, inwieweit sich aus der Massentlassungsrichtlinie der Ausschluss der Anrechenbarkeit einer Sozialplanabfindung

auf den Nachteilsausgleich ergeben könne. Auch sei das Konsultationsverfahren mit dem Betriebsrat entsprechend den Voraussetzungen des § 17 Abs. 2 Satz 2 KSchG durchgeführt worden. Dies ergebe sich aus den vorgelegten Unterlagen zur Anzeige gem. § 17 Abs. 2 KSchG vom 16. April 2014 und aus der Stellungnahme des Betriebsrats vom 30. April 2014.

Hinsichtlich des weiteren Vortrags der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

### Entscheidungsgründe

A. Die gemäß §§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1 und 2 ArbGG, 511 ZPO statthafte Berufung des Klägers ist formgerecht und fristgemäß im Sinne von § 64 Abs. 6, § 66 Abs. 1 ArbGG, §§ 519, 520 Abs. 1 und 3 ZPO eingelegt und begründet worden. Die Berufung ist daher zulässig.

B. Die Berufung ist unbegründet. Der Anspruch des Klägers auf Zahlung der Sozialplanabfindung ist gemäß § 362 Abs. 1 BGB durch Erfüllung erloschen.

I. Die Erfüllung ist allerdings nicht allein deswegen eingetreten, weil die Beklagte in drei der Abrechnungen als Tilgungsbestimmung „Abfindung“ angegeben hat. Die Beklagte hat in der Summe der abgerechneten Beträge exakt den als Nachteilsausgleichsanspruch ausgerichteten Betrag abgerechnet und wollte ersichtlich diesen erfüllen.

II. Eine Erfüllungswirkung ist aber eingetreten, weil der Anspruch aus dem Sozialplan und der Nachteilsausgleichsanspruch aufeinander anzurechnen waren. Die Beklagte schuldete deswegen aus beiden Rechtsgrundlagen insgesamt 16.307,20 EUR brutto und nicht 25.307,20 EUR brutto. Diesen Anspruch hat die Beklagte erfüllt.

1. Der Sozialplananspruch seinerseits und der Nachteilsausgleich andererseits stehen nach ständiger Rechtsprechung, der die erkennende Kammer folgt, nicht beziehungslos nebeneinander und können deswegen grundsätzlich nicht kumulativ verlangt werden (*BAG 16. Mai 2007 – 8 AZR 693/06 - AP Nr. 64 zu § 111 BetrVG 1972 = EzA § 613a BGB 2002 Nr 70; BAG 23. September 2003 - 1 AZR 576/02 - BAGE 107, 347, 355 = AP BetrVG 1972 § 113 Nr. 43 = EzA BetrVG 2001 § 113 Nr. 3; 24. Januar 1996 - 1 AZR 542/95 - BAGE 82, 79, 87 = AP BetrVG 1972 § 50 Nr. 16 = EzA BetrVG 1972 § 113 Nr. 24 mwN; LAG*

*Schleswig Holstein 11. Mai 2001 – 5 Sa 66/01 – Juris*). Zwischen der Abfindung nach § 113 BetrVG und der Sozialplanabfindung besteht eine partielle Zweckidentität, da § 113 BetrVG nicht nur Sanktionscharakter aufweist, sondern auch dem Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile dient. Einerseits soll präventiv die vorgeschriebene Beteiligung des Betriebsrats an der Betriebsänderung sichergestellt werden. Andererseits ist § 113 BetrVG keine bußgeldähnliche Verpflichtung mit Strafcharakter. Vielmehr sollen die Arbeitnehmer auch eine Entschädigung dafür erhalten, dass eine im Gesetz vorgesehene Beteiligung unterblieben und damit eine Chance nicht genutzt worden ist, einen Interessenausgleich zu finden, der Entlassungen vermeidet oder wirtschaftliche Nachteile abmildert (*BAG 29. November 1983 - 1 AZR 523/82 - BAGE 44, 260, 266 = AP BetrVG 1972 § 113 Nr. 10 = EzA BetrVG 1972 § 113 Nr. 11*). Dem Ausgleich dieser Nachteile dient aber auch die Abfindung aus dem Sozialplan nach § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG. Aus der insoweit bestehenden Zweckidentität folgt die Anrechenbarkeit des gesetzlichen Nachteilsausgleichs auf eine Sozialplanabfindung (*BAG 13. Juni 1989 - 1 AZR 819/87 - BAGE 62, 88 = AP BetrVG 1972 § 113 Nr. 19 = EzA BetrVG 1972 § 113 Nr. 19 mwN*).

2. Umstritten ist allerdings, ob diese Rechtsprechung nach den Grundsätzen der gemeinschaftskonformen Auslegung einer Korrektur bedarf, wenn der Arbeitgeber auch die Konsultationspflicht nach Art. 2 Abs. 1 der RL 98/59/EG des Rates zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen vom 20. Juli 1998 (im Folgenden: EG-Massenentlassungsrichtlinie) verletzt hat.

a. Nach Art. 2 Abs. 1 der EG-Massenentlassungsrichtlinie muss ein Arbeitgeber, der beabsichtigt, eine Massenentlassung iSd. Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie durchzuführen, die Arbeitnehmervertreter rechtzeitig konsultieren, um zu einer Einigung zu gelangen. Nach Art. 2 Abs. 2 der EG-Massenentlassungsrichtlinie haben sich die Verhandlungen zumindest auf die Möglichkeit zu erstrecken, Massenentlassungen zu vermeiden oder zu beschränken sowie ihre Folgen durch soziale Begleitmaßnahmen, die insbesondere Hilfen für anderweitige Verwendung oder Umschulung der entlassenen Arbeitnehmer zum Ziel haben, zu mildern. Des weiteren hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmervertretung iSd. Art. 2 Abs. 3 EG-Massenentlassungsrichtlinie zu unterrichten.

b. Vorliegend spricht vieles dafür, dass die Beklagte die Konsultationspflicht nach Art. 2 der EG-Massenentlassungsrichtlinie verletzt hat. Dies folgt allerdings noch nicht aus den Feststellung des Urteils des LAG Berlin-Brandenburg vom 08. September 2015 (7 Sa 870/15). Das Gericht hatte den Nachteilsausgleichsanspruch auf die fehlende Anrufung der

Einigungsstelle vor Ausspruch der Kündigung gestützt. Die Pflicht zur Anrufung der Einigungsstelle folgt zwar mit § 112 Abs. 2 BetrVG aus dem nationalen Recht. Anders als § 112 Abs. 2 BetrVG verlangt Art. 2 Abs. 2 der EG-Massenentlassungsrichtlinie für die Erfüllung der Konsultationspflicht aber nicht auch noch die Einschaltung eines unparteiischen Dritten nach dem Scheitern der Verhandlungen der Betriebsparteien. Unter Zugrundelegung des Vortrags des Klägers hat die Beklagte aber keinerlei ernsthafte Konsultationen iSv. Art. 2 der EG-Massenentlassungsrichtlinie mit dem Betriebsrat über die geplante Massenentlassung vor deren Durchführung geführt. Die Beklagte kann sich insoweit auch nicht auf die Stellungnahme des Betriebsrats vom 30. April 2014 berufen. Vielmehr ergibt sich aus der Stellungnahme des Betriebsrats, dass dieser weder von einer ausreichenden Konsultation, noch von einem Abschluss des Konsultationsverfahrens ausging.

3. Der Anspruch aus dem Sozialplan und der Nachteilsausgleichsanspruch waren jedoch vorliegend auch dann aufeinander anzurechnen, wenn die Beklagte die Konsultationspflicht nach Art. 2 Abs. 1 EG-Massenentlassungsrichtlinie verletzt hat.

a. Teilweise wird allerdings vertreten, dass eine vollständige Verrechnung von Nachteilsausgleichsanspruch und Sozialplanabfindung dann nicht stattzufinden hat, wenn gleichzeitig ein Verstoß gegen die EG-Massenentlassungsrichtlinie vorliegt (*LAG Hessen 17. Februar 2006 – 17 Sa 1305/05 – Rn. 42, Juris mwN; LAG Rheinland-Pfalz 24. September 2007 – 5 Sa 277/07 – Rn. 43, Juris ; für eine nur teilweise Anrechnung: Oetker NZA 1998, 1193 (1198); GK/Oetker 10. Aufl. § 113 Rn. 109; aA LAG Schleswig-Holstein 11. Mai 2001 – 5 Sa 66/01 – Juris; ErfK/Kania 17. Aufl. § 113 Rn. 2; Leuchten/Lipinski NZA 2003, 1361 (1362)*). Dies wird damit begründet, dass im Hinblick auf Art. 6 der EG-Massenentlassungsrichtlinie eine ausreichend abschreckende Wirkung nicht gegeben sei, wenn eine Verrechnung vorgenommen werde. Da die Sozialplanabfindung den Nachteilsausgleichsanspruch regelmäßig übersteige, bleibe bei einer Anrechnung des Nachteilsausgleichs ein Verstoß der Arbeitgeber gegen § 112 BetrVG im Ergebnis sanktionslos.

b. Dem ist nicht mehr zu folgen, seitdem nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch ein Verstoß gegen die Informations- und Konsultationspflicht nach § 17 Abs. 2 KSchG zur Unwirksamkeit der Kündigung führt (*vgl. hierzu BAG 21. März 2013 – 2 AZR 60/12 - BAGE 144, 366 Rn. 19 mwN*).

aa. Nach Art. 6 der EG-Massenentlassungsrichtlinie sorgen die Mitgliedstaaten dafür, dass den Arbeitnehmervertretern und/oder den Arbeitnehmern administrative und/oder gerichtliche Verfahren zur Durchsetzung der Verpflichtungen gemäß der Richtlinie zur Verfügung stehen. Enthält eine gemeinschaftsrechtliche Richtlinie keine besondere Sanktion für den Fall eines Verstoßes gegen ihre Vorschriften oder verweist sie insoweit auf die nationalen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, so sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, um die Geltung und die Wirksamkeit des Gemeinschaftsrechts zu gewährleisten. Dabei müssen die Mitgliedstaaten, denen allerdings die Wahl der Sanktionen verbleibt, darauf achten, dass die Verstöße gegen das Gemeinschaftsrecht nach sachlichen und verfahrensrechtlichen Regeln geahndet werden, die denjenigen entsprechen, die für nach Art und Schwere gleichartige Verstöße gegen nationales Recht gelten, wobei die Sanktion jedenfalls wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein muss (vgl. zur RL 75/129/EWG: *EuGH 08. Juni 1994 – Rn. 40, Slg 1994, I-2479; BAG 21. März 2013 – 2 AZR 60/12 - BAGE 144, 366 Rn. 25*).

bb. Der deutsche Gesetzgeber hat zur Umsetzung der EG-Massenentlassungsrichtlinie die §§ 17 ff. KSchG bestimmt (vgl. *BAG 21. März 2013 – 2 AZR 60/12 - BAGE 144, 366 Rn. 22; Wissmann RdA 1998 221 (222) mit Verweis auf BT-Drucks. 13/688, S. 4; Wölfel Die Sozialplanabfindung, S. 277; Brose Der präventive Kündigungsschutz bei betriebsbedingten Kündigungen, 216*). Eines Rückgriffs auf die §§ 111 ff. BetrVG bedarf es im Rahmen einer europarechtskonformen Umsetzung der EG-Massenentlassungsrichtlinie durch den deutschen Gesetzgeber nur, wenn und soweit durch § 17 KSchG keine ausreichende Umsetzung der EG-Massenentlassungsrichtlinie erfolgt ist. Die in § 17 Abs. 2 KSchG normierte Informations- und Konsultationspflicht deckt die Vorgaben von Art. 2 EG-Massenentlassungsrichtlinie ab. Sieht § 17 KSchG bei dem Verstoß gegen die Konsultationspflicht eine wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktion vor, so ist auch Art. 6 der EG-Massenentlassungsrichtlinie genügt.

cc. § 17 KSchG sieht bei dem Verstoß gegen die Konsultationspflicht des Art. 2 EG-Massenentlassungsrichtlinie eine wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktion vor. Eine ohne Durchführung eines Konsultationsverfahrens iSd. § 17 Abs. 2 KSchG im Rahmen einer Massenentlassung ausgesprochene Kündigung ist - unabhängig von dem Erfordernis einer ordnungsgemäßen Anzeige bei der Agentur für Arbeit nach § 17 Abs. 1 iVm. Abs. 3 KSchG - wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot iSv. § 134 BGB rechtsunwirksam. Die Durchführung des Konsultationsverfahrens ist ein eigenständiges Wirksamkeitserfordernis für die Kündigung (*BAG 21. März 2013 – 2 AZR 60/12 - BAGE 144,*

366 Rn. 19 mwN; vgl. a. BAG 22. September 2016 - 2 AZR 276/16 - Rn. 36 AP Nr 52 zu § 17 KSchG 1969).

Durch die Unwirksamkeit der Kündigung als Rechtsfolge des Verstoßes gegen § 17 Abs. 2 KSchG und Art. 2 der EG-Massentlassungsrichtlinie hat der deutsche Gesetzgeber eine wirksame und abschreckende Sanktion vorgesehen (vgl. a. *Wissmann RdA 1998 221 (226)*). Die Unwirksamkeit der Kündigung und der damit einhergehende Bestand des Arbeitsverhältnisses enthält sogar eine die Zielsetzung der EG-Massentlassungsrichtlinie deutlich besser abbildende wirksame und abschreckende Sanktion als der aus § 113 Abs. 3 BetrVG resultierende Anspruch, der im Verhältnis zum Fortbestand des Arbeitsverhältnisses der Sache nach nur einen Sekundäranspruch gibt. Da bereits § 17 KSchG bezogen auf die Konsultationspflicht die EG-Massentlassungsrichtlinie ausreichend umsetzt, bedarf es im Hinblick auf Art. 6 der EG-Massentlassungsrichtlinie keines Verbots einer Verrechnung von Sozialplanabfindung und Nachteilsausgleichsanspruchs, um eine wirksame und abschreckende Sanktion bei Verletzung der Konsultationspflicht zu gewährleisten.

Nur ergänzend sei darauf hingewiesen, dass vorliegend der Nachteilsausgleichsanspruch über 181 % des Sozialplananspruchs beträgt und damit auch bei einer Verrechnung der Verstoß gegen § 112 Abs. 2 BetrVG eigenständige und erhebliche finanzielle Auswirkungen hatte.

dd. Unerheblich ist, dass der Kläger aufgrund der Rücknahme seiner Kündigungsschutzklage und der Weiterverfolgung nur seines Nachteilsausgleichsanspruchs die Wirksamkeit der Kündigung nach § 4 Satz 1, § 7 KSchG iVm. § 269 Abs. 3 Satz 1 ZPO herbeigeführt hat. Die Tatsache, dass der Kläger den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses aufgrund einer autonomen Entscheidung nicht mehr geltend machen wollte, stellt nicht in Frage, dass der deutsche Gesetzgeber mit einer aus § 17 Abs. 2 KSchG iVm. § 134 BGB resultierenden Unwirksamkeit der Kündigung eine ausreichende Sanktion bei der Verletzung der Informations- und Konsultationspflicht des Art. 2 EG-Massentlassungsrichtlinie geschaffen hat.

4. Soweit der Kläger die Auffassung vertritt, eine Anrechnung der Sozialplanabfindung auf den Nachteilsausgleichsanspruch sei ausgeschlossen, weil das Landesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 08. September 2015 den Nachteilsausgleichsanspruch nur deswegen so niedrig angesetzt habe, weil es davon ausging, dem Kläger stehe darüber hinaus noch der Sozialplananspruch zu, trifft dies nicht zu. Unabhängig davon, dass Landesarbeitsgericht

rechtskräftig allein über den Nachteilsausgleich und nicht über eine etwaige Anrechnung entschieden hat, lässt sich die Wertung des Klägers aus den Urteilsgründen auch nicht entnehmen. Das Landesarbeitsgericht hat vielmehr lediglich ausgeführt, dass mit der Abfindung aus dem Sozialplan der Nachteilsausgleich nicht ausreichend abgegolten sei und deswegen die Höhe des Nachteilsausgleichsanspruchs nicht hinter der Höhe des Sozialplananspruchs zurückbleiben dürfe (S. 6 des Urteils = Bl. 23 d. A.). Die impliziert die Möglichkeit einer Verrechnung.

C. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

D. Die Revision wurde gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen.

## Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von d. Kläger bei dem  
**Bundesarbeitsgericht,  
Hugo-Preuß-Platz 1, 99084 Erfurt  
(Postadresse: 99113 Erfurt),**  
Revision eingelegt werden.

Die Revision muss innerhalb  
**einer Notfrist von einem Monat**  
schriftlich beim Bundesarbeitsgericht eingelegt werden.

Sie ist gleichzeitig oder innerhalb  
**einer Frist von zwei Monaten**  
schriftlich zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgesetzten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Revision gerichtet wird und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Revision eingelegt werde.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Prozessbevollmächtigten unterzeichnet sein. Als solche sind außer Rechtsanwälten nur folgende Stellen zugelassen, die zudem durch Personen mit Befähigung zum Richteramt handeln müssen:

- Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
- juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der vorgenannten 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.

Für d. Beklagte ist kein Rechtsmittel gegeben.

Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde gem. § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments i. S. d. § 46c ArbGG genügt. Nähere Informationen dazu finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts unter [www.bundesarbeitsgericht.de](http://www.bundesarbeitsgericht.de).

---

Hinweis der Geschäftsstelle

Das Bundesarbeitsgericht bittet, sämtliche Schriftsätze in siebenfacher Ausfertigung einzureichen.

Dr. Sch.

St.

H.