

Urschrift
Arbeitsgericht Heilbronn
Aktenzeichen: 3 Ca 172/20
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)



◀ Mdt. z. Ktn. Rücksprache	Wiedervorlage ▶	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Heilbronn		
14. JAN, 2021		
Erledigt	Fristen + Termine	Bearbeitet

Im Namen des Volkes Urteil

In der Rechtssache

- Kläg. -

**Proz.-Bev.: DGB Rechtsschutz GmbH
Gartenstraße 64, 74072 Heilbronn**

gegen

- Bekl. -

Proz.-Bev.

hat das Arbeitsgericht Heilbronn - 3. Kammer - durch den Richter am Arbeitsgericht ..., d. ehrenamtlichen Richter ... und d. ehrenamtlichen Richter ... auf die mündliche Verhandlung vom 10.12.2020

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 14.04.2020 nicht beendet wird.
2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
3. Von den Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte 75% und die klagende Partei 25% zu tragen.
4. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf EUR 8.147,70 festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung sowie um einen Anspruch auf Nachteilsausgleich.

Die am 01.02.1971 geborene klagende Partei ist im Betrieb der Beklagten seit 01.04.1992 beschäftigt. Die klagende Partei war zuletzt zu einem monatlichen Bruttogehalt i.H.v. 2715,90 EUR beschäftigt. Der Kläger ist Mitglied des im Betrieb gebildeten Betriebsrat.

Geschäftsgegenstand der Beklagten war die Behandlung von Naturdärmen und anderen Produkten tierischen Ursprung einschließlich Import und Export. Sie beschäftigte in ihrem Betrieb in T., welcher der einzige Standort in Deutschland sei, zuletzt 28 Mitarbeiter.

Mit Schreiben vom 7. Januar 2020 hat die Beklagte die bei ihr beschäftigten Mitarbeiter über einen Betriebsübergang zum 1. April 2020 auf die V., eine Gesellschaft nach niederländischem Recht mit Sitz in Rotterdam, informiert. Die klagende Partei hat, ebenso wie die Mehrheit der Mitarbeiter, dem Betriebsübergang widersprochen. Lediglich 3 Vertriebsmitarbeiter haben dem Betriebsübergang nicht widersprochen.

Die Beklagte hat den bei ihr möglicherweise noch bestehenden Betriebsrat mit Schreiben vom 6. April 2020 zur beabsichtigten außerordentlichen Kündigung mit Auslauffrist angehört (Anl. B4). Der Betriebsrat hat der Kündigung am 8. April 2020 widersprochen (Anl. B6).

Mit Schreiben vom 14. Februar 2020 wandte sich die Beklagte an den Betriebsrat, um diesen gemäß § 17 Abs. 2 KSchG zu unterrichten und zu Sozialplanverhandlungen einzuladen. Hinsichtlich des genauen Wortlauts wird auf Anl. B7 Bezug genommen. Dem Schreiben war unter anderem eine Anl. 1 beigelegt (Aktenblatt 73 ff.), welche mit „Unterrichtung des Betriebsrats gemäß § 17 Abs. 2 KSchG“ überschrieben ist. Nachdem es zunächst nicht zu einer Beratung der Betriebsparteien im Rahmen des Konsultationsverfahren kam, wandte sich die Beklagte mit Schreiben vom 5. März 2020, vorgelegt als Anl. B9, erneut an den Betriebsrat und lud zum Termin zur Beratung nach § 17 Abs. 2 KSchG auf Montag, den 9. März 2020, im Anschluss an einen Termin vor dem Arbeitsgericht Heilbronn, ein. Als Anlage beigelegt war noch einmal das Unterrichtungsschreiben gemäß § 17 Abs. 2 KSchG nebst Anlagen. Zeitgleich wurde eine Abschrift der Mitteilung an den Betriebsrat auch der Agentur für Arbeit in H. übermittelt.

Insoweit wird auf Anlage B 13 nebst Faxbericht Anlage B 14 Bezug genommen. Auf die Beratung vom 9. März 2020 hin hat der Betriebsrat keine Stellungnahme abgegeben. Die Beklagte erstattete sodann bei der Arbeitsagentur in H. mit Schreiben vom 26. März 2020, vorgelegt als Anlage B 16, Massenentlassungsanzeige für insgesamt 28 Mitarbeiter. Beigelegt war als Anl. 1 (Aktenblatt 144 ff.) die Formularerklärung „Entlassungsanzeige“. Unter der Rubrik Nr.

4 „Stellungnahme des Betriebsrats“ gab die Beklagte an, dass eine Stellungnahme des Betriebsrats nicht beigefügt sei. Zum Stand der Beratungen mit dem Betriebsrat enthält die Formularerklärung folgende Angaben unter Nr. 4.2.:

„Die Beratung mit dem Betriebsrat gemäß § 17 Abs. 2 KSchG ist abgeschlossen. Eine abschließende Stellungnahme des Betriebsrates zu den Entlassungen liegt nicht vor. Der Betriebsrat wurde von der Antragstellerin mit Schreiben vom 14.02.2020 sowie mit Schreiben vom 05.03.2020 (siehe Anl. 3) gemäß § 17 Abs. 2 KSchG unterrichtet. Davon wurde die Agentur für Arbeit mit Schreiben vom 05.03.2020 in Kenntnis gesetzt. Ein erster Vorschlag der Antragstellerin, die Beratung gemäß § 17 Abs. 2 KSchG am 17.02.2020 durchzuführen wurde vom Betriebsrat grundlos ablehnt. An den weiteren von der Antragstellerin vorgeschlagenen Termin für die Beratung (09.03.2020 hat ein Gespräch stattgefunden, bei welchem eine Übereinstimmung des Betriebsrats mit der Antragstellerin nicht erreicht werden konnte. Für weitergehende zielführende Verhandlungen besteht kein Ansatz. Sie wurden vom Betriebsrat auch nicht gefordert.“

Der Eingang der vollständigen Massenentlassungsanzeige wurde mit Schreiben der Agentur für Arbeit H. vom 27. März 2020 bestätigt (Anlage B 19). Mit als Anlage B 20 vorgelegter Erklärung der Arbeitsagentur wurde eine Verlängerung der Entlassungssperre nicht festgesetzt. Die Beklagte hat das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 14. April 2020, welches der klagenden Partei am 17. April 2020 zugegangen ist und als Anl. K3 vorgelegt wurde, ordentlich zum 30. November 2020 gekündigt.

Mit ihrer bei Gericht am 4. Mai 2020 eingegangenen Klage macht die klagende Partei die Unwirksamkeit der Kündigung geltend. Ferner begehrt sie die Zahlung eines Nachteilsausgleichs. Die klagende Partei beruft sich u.a. darauf, dass die Unternehmerentscheidung, welche zum Wegfall des Arbeitsplatzes geführt habe, nicht ordnungsgemäß dargelegt worden sei, dass der Beklagten vor der Beendigungskündigung das mildere Mittel einer Änderungskündigung im Hinblick auf den Arbeitsplatz in den Niederlanden zur Verfügung gestanden habe und dass die Beklagte dem Betriebsrat zugesichert habe, eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit innerhalb der „Firmen des Unternehmensverbundes, zu dem die Beklagte gehört“, insbesondere innerhalb der R.-gruppe, zu suchen. Die Betriebsratsanhörung sei unvollständig. Die Beratungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat im Rahmen des Konsultationsverfahren seien nicht abgeschlossen gewesen. Die Zweiwochenfrist von § 17 Abs. 3 KSchG sei nicht eingehalten. Die Vorschriften zum Schutz des Klägers als Betriebsratsmitglied seien nicht eingehalten. Die klagende Partei habe einen Nachteilsausgleichsanspruch gegen die Beklagte auf Zahlung einer Abfindung, da der Betrieb nicht übergegangen, sondern stillgelegt worden sei. Aus diesem Grunde sei eine Betriebsänderung gemäß § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG gegeben und gleichfalls eine Betriebsverlegung gemäß § 111 S. 3 Nr. 2 BetrVG. Da die Beklagte den Abschluss

eines Interessenausgleichs nicht versucht habe, schulde sie eine Abfindung nach § 113 Abs. 3 BetrVG.

Die klagende Partei beantragt

1.

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 14.04.2020 nicht beendet wird.

2.

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern auf unbestimmte Zeit fortbesteht.

3

Hilfsweise wird beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin eine Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes zu bezahlen, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird.

Die Beklagte beantragt

Klageabweisung

Die Beklagte trägt vor, der Betrieb sei zum 1. April 2020 auf die Betriebserwerberin V. übergegangen. Es liege ein Grund für die ausgesprochene fristlose Kündigung mit Auslaufzeit vor. Infolge des Widerspruchs der Klägerin sowie weiterer Arbeitnehmer gegenüber dem Betriebsübergang sei das Arbeitsverhältnis sinnentleert bei der Beklagten verblieben, während der Arbeitsplatz jedoch auf die Betriebserwerberin übergegangen sei. Sowohl die Produktions- und Betriebsmittel, als auch die in T. vorhandenen Produkte sowie der Kundstamm der Beklagten seien sukzessive auf die Erwerberin verbracht bzw. übertragen worden. Das Gelände in T. sei zum Stichtag 1. April 2020 vollständig geräumt gewesen. Die Massenentlassungsanzeige sei sowohl hinsichtlich des Konsultations- als auch des Anzeigeverfahrens nach § 17 KSchG ordnungsgemäß erstattet worden. Hierzu trägt die Beklagte u.a. vor: Mangels Stellungnahme des Betriebsrats zur Massenentlassung, hat die Beklagte in der Massenentlassungsanzeige belegt, dass sie den Betriebsrat mindestens zwei Wochen vor Erstattung der Massenentlassungsanzeige unterrichtet hat, und den Stand der Beratungen darlegt. Bei Ausspruch der Kündigung sei ein anzuhörender Betriebsrat nicht mehr vorhanden gewesen, da dieser mit dem Betrieb auf die Erwerberin übergegangen sei; die Anhörung nach § 102 BetrVG sei vorsorglich erfolgt. § 15 Abs. 4. bzw. 5 KSchG seien eingehalten.

Ein Nachteilsausgleichsanspruch stehe der klagenden Partei nicht zu, da keine Betriebsänderung, sondern ein Betriebsübergang gegeben sei.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen, welche Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren, ergänzend Bezug genommen. Weiter wird auf das Sitzungsprotokoll vom 10.12.2020 und dort insbesondere auf die Erörterung der Anzeige gegenüber der Agentur für Arbeit Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die teilweise zulässige Klage hat Erfolg.

A.

Antrag Z. 1 ist als Kündigungsschutzklage zulässig. Die angegriffene Kündigung ist konkret bezeichnet sodass der Antrag dem Bestimmtheitserfordernis des § 253 ZPO genügt. Das für eine Feststellungsklage erforderliche Feststellungsinteresse folgt aus der Wirksamkeitsfiktion des § 7 KSchG.

Der allgemeine Feststellungsantrag ist unzulässig. Für diesen sogenannten "allgemeinen Fortbestandsantrag" oder "Schleppnetzantrag" fehlt nämlich gemäß § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 256 Abs. 1 ZPO zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung das erforderliche Feststellungsinteresse. Das Feststellungsinteresse besteht nicht schon deshalb, weil eine bestimmt bezeichnete Kündigung ausgesprochen wurde und wegen dieser ein Kündigungsrechtsstreit anhängig ist. Es ist vielmehr erforderlich, dass der klagende Arbeitnehmer durch Tatsachenvortrag angeblich weitere Kündigungen oder Beendigungsgründe in den Prozess einführt oder wenigstens deren Möglichkeit glaubhaft macht und damit belegt, warum dieser, die Klage nach § 4 KSchG erweiternde Antrag -noch dazu alsbald- gerechtfertigt sein soll (vgl. BAG v. 27.01.1994 -2 AZR 484/93- juris Rn 28; LAG Hamm v. 19.09.2009 -19 Sa 555/09- juris Rn 60). Die klagende Partei hat keinerlei Umstände dargelegt, weshalb Sie mit weiteren Kündigungen

rechnet. Damit ist der allgemeine Feststellungsantrag nicht zulässig. Deshalb war die Klage im Übrigen abzuweisen.

B.

Die Kündigungsschutzklage ist begründet, da die Kündigung aufgrund fehlerhafter Massentlassungsanzeige nach § 134 BGB rechtsunwirksam ist.

I. Die Kündigung gilt nicht gemäß § 7 KSchG als rechtswirksam. Die der klagenden Partei am 17.04.2020 zugegangene Kündigung wird mit Klage vom 29.04.2020 angegriffen, welche am 04.05.2020 bei Gericht eingegangen ist und der beklagten Partei am 11.05.2020 zugestellt wurde. Damit ist die Klage innerhalb der Dreiwochenfrist des § 4 KSchG bei Gericht eingegangen und wurde der beklagten Partei demnächst im Sinne des § 167 ZPO zugestellt.

II. Die streitgegenständliche Kündigung ist rechtsunwirksam, da die Massentlassungsanzeige fehlerhaft erfolgt ist.

1. Es liegen anzeigepflichtige Entlassungen vor.

In Betrieben mit in der Regel mehr als 20 jedoch weniger als 60 Arbeitnehmer ist der Arbeitgeber zur Anzeige gegenüber der Agentur für Arbeit verpflichtet, wenn mehr als 5 Arbeitnehmer innerhalb von 30 Kalendertagen entlassen werden, § 17 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 KSchG.

Ausweislich der Erörterungen im Kammertermin und der vorgelegten Massentlassungsanzeige waren bei der beklagten Partei zuletzt 28 Arbeitnehmer beschäftigt, welche alle im Zeitraum 14. April bis 07.05.2020 die Kündigung erhalten haben. Im Zeitraum von 30 Kalendertagen wurden daher mehr als 5 Arbeitnehmer entlassen.

2. Nach § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG hat der Arbeitgeber, der nach § 17 Abs. 1 Satz 1 KSchG verpflichtet ist, der Agentur für Arbeit Entlassungen anzuzeigen, seiner schriftlichen Anzeige die Stellungnahme des Betriebsrats „zu den Entlassungen“ beizufügen. Gemäß § 17 Abs. 3 Satz 3 KSchG ist die Massentlassungsanzeige auch dann wirk-

sam erfolgt, wenn zwar keine abschließende Stellungnahme des Betriebsrats vorliegt, der Arbeitgeber aber glaubhaft macht, dass er das Gremium mindestens zwei Wochen vor Erstattung der Anzeige nach § 17 Abs. 2 Satz 1 KSchG unterrichtet hat, und er gleichzeitig den Stand der Beratungen darlegt. Nach dem Zweck des Anzeigeverfahrens muss durch die Beifügung der Stellungnahme des Betriebsrats oder - ersatzweise - die Darlegung des Beratungsstands die Durchführung und gegebenenfalls das Ergebnis des Konsultationsverfahrens dokumentiert werden. Die Arbeitsverwaltung soll beurteilen können, ob die Betriebsparteien auf der Grundlage ausreichender Informationen tatsächlich über die geplanten Massenentlassungen und insbesondere deren Vermeidung beraten haben. Daneben soll sie Kenntnis von einer - eventuell dem Arbeitgeber ungünstigen - Sichtweise des Betriebsrats erlangen. Die Verpflichtung des § 17 Abs. 3 Satz 3 KSchG soll es ermöglichen auf einfache Weise und ohne zeitliche Verzögerung festzustellen, ob die Anzeige wirksam ist. Außerdem soll er bei seiner Entscheidung eine etwaige Stellungnahme des Betriebsrats berücksichtigen können. Dementsprechend ist die Massenentlassungsanzeige unwirksam, wenn der Arbeitgeber ihr eine Stellungnahme des Betriebsrats nicht beifügt (§ 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG) bzw. er Darlegungen gemäß § 17 Abs. 3 Satz 3 KSchG unterlässt oder den Stand der Beratungen nicht / nicht ausreichen darstellt (BAG Urteil vom 22. September 2016 - 2 AZR 276/16 - Rn. 24 juris, BAG, Urteil vom 14. Mai 2020 – 6 AZR 235/19 –, Rn. 136, juris).

a) Die beklagte Partei hat gegenüber der Agentur für Arbeit nicht glaubhaft gemacht, dass sie 2 Wochen vor Erstattung der Anzeige den Betriebsrat ausreichend informiert hat.

Der Arbeitgeber kann sich als Mittel der Glaubhaftmachung der eidesstattlichen Versicherung bedienen, § 294 ZPO bzw. § 23 SGB X. Im Übrigen genügt es für die Glaubhaftmachung iSd § 17 Abs. 3 S. 3, dass das Unterrichtungsschreiben nebst einem Empfangsbekenntnis des Betriebsratsvorsitzenden vorgelegt wird (vgl. Gallner/Mestwerdt/Nägele, Kündigungsschutzrecht, KSchG § 17 Rn. 73, beck-online; ErfK/Kiel, 21. Aufl. 2021 Rn. 32, KSchG § 17 Rn. 29b-33).

Nach den Erörterungen im Kammertermin unter Auswertung der vorgelegten Anlage B 16 kann festgestellt werden, dass mit der Anzeige der Bundesagentur für Arbeit kein Zugangsnachweis über die Unterrichtung des Betriebsrats vorgelegt wurde und auch

keine eidesstattliche Versicherung oder anwaltliche Versicherung. Die beklagte Partei hat ohne Beifügung eines Mittels durch dessen Verwertung die Agentur für Arbeit eine hohe Wahrscheinlichkeit für die rechtzeitige Unterrichtung hätte feststellen können, der Agentur für Arbeit lediglich mitgeteilt, dass eine Unterrichtung mit Schreiben vom 5. 3. 2020 erfolgt sei. Damit fehlt es am Mittel der Glaubhaftmachung. Daran ändert auch nichts der Umstand, dass die Agentur für Arbeit von der beklagten Partei entsprechend der Verpflichtung nach § 17 Abs. 1 S. 1 KSchG mit Schreiben vom 05.03.2020 durch Übersendung einer Abschrift der Mitteilung an den Betriebsrat über dessen Unterrichtung informiert wurde, da auch diesem Schreiben ein Zugangsnachweis nicht beigelegt war, insoweit wird auf Anlage B 13 hingewiesen.

Der Betriebsrat war im März 2020 auch noch bei der Beklagten vorhanden, da der Betriebsübergang erst zum 01.04.2020 erfolgte.

Damit fehlt es an der erforderlichen Glaubhaftmachung der vorherigen und rechtzeitigen Unterrichtung des Betriebsrats.

b) Darüber hinaus wird der Stand der Beratung der Agentur für Arbeit unzureichend mitgeteilt.

Gibt der Betriebsrat keine ausreichende oder abschließende Stellungnahme ab, muss der Arbeitgeber gem. § 17 III 3 mit seiner Anzeige ggü. der Arbeitsagentur glaubhaft machen, dass er den Betriebsrat mindestens 2 Wochen vor Erstattung der Anzeige nach Abs. 2 S. 1 unterrichtet hat, und – ausgehend vom tats. Verlauf – selber den Stand der Beratungen mitteilen. Dazu gehört die Angabe, ob, wann und warum der Betriebsrat weitere Verhandlungen endgültig abgelehnt hat. Außerdem ist anzugeben, dass, wann und wie das Verfahren aus Sicht des Arbeitgebers beendet wurde (ErfK/Kiel, 21. Aufl. 2021 Rn. 32, KSchG § 17 Rn. 29b-33). Zwar ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, sämtliche Einzelheiten der Beratungen mit dem Betriebsrat zu schildern. Um dem Zweck des § 17 Abs. 3 Satz 2 und Satz 3 KSchG zu genügen - Dokumentation der Durchführung und gegebenenfalls des Ergebnisses des Konsultationsverfahrens - hätte die Beklagte insbesondere angeben müssen, dass, wann und mit welchen Argumenten der Betriebsrat weitere Verhandlungen abgelehnt hat. Sie hätte

ferner angeben müssen, dass, wann und wie sie das Konsultationsverfahren für gescheitert erklärt hat (BAG, Urteil vom 14. Mai 2020 – 6 AZR 235/19 –, Rn. 139, juris). Die Beklagte hat die Angaben zum Stand der Beratung ins Formular, dort Nr. 4.2 aufgenommen. Weitere Angaben sind nach den Erörterungen im Kammtermin nicht erfolgt. Den Angaben unter Ziffer 4.2 des Formulars kann zwar entnommen werden wann beraten wurde und dass weitere Beratungen nicht zielführend waren und auch nicht gefordert wurden. Es wird jedoch nicht angegeben welche inhaltliche Position der Betriebsrat eingenommen hat und aufgrund welcher erklärten Umstände weitere Beratungen nicht zielführend waren. So wird z.B. nicht angegeben, dass der Betriebsrat die Auffassung des Arbeitgebers – die dieser auch der Agentur für Arbeit mitgeteilt hat – nicht teilt, dass keine interessenausgleichspflichtige / sozialplanpflichtige Betriebsänderung vorliegt.

Damit ist der Stand der Beratung nicht mitgeteilt. Die Massentlassungsanzeige ist unvollständig.

c) Dass die Agentur für Arbeit den vollständigen Eingang der Massentlassungsanzeige bestätigt hat hindert die Gerichte für Arbeitsachen nicht diesen Umstand zu prüfen und führt auch nicht zu einer Heilung der Fehler (vergleiche BAG, Urteil vom 14. Mai 2020 – 6 AZR 235/19 –, Rn. 146, juris).

d) Damit ist die Massentlassungsanzeige unwirksam, was die Unwirksamkeit der Kündigung nach § 134 BGB zur Folge hat (BAG Urteil vom 14.05.2020 6 AZR 235/19 Rn. 135,136; juris).

C. Der Hilfsantrag auf Nachteilsausgleich stand nicht zur Entscheidung an, da die Kündigungsschutzklage Erfolg hatte.

D.

Die Kostgenentscheidung beruht auf § 92 ZPO. Da die klagende Partei mit dem allgemeinen Feststellungsantrag unterliegt hat sie 25% der Kosten zu tragen.

Der Wert des Streitgegenstandes wurde mit dem Quartalsverdienst festgesetzt.