Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 2 AZR 714/05
Bundesarbeitsgericht 2. Senat — Urteil vom 12. Juli 2007 - 2 AZR 714/05 -

I. Arbeitsgericht Braunschweig — Urteil vom 29. September 2004 - 8 Ca 16/04 -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen — Urteil vom 5. Oktober 2005 - 2 Sa 454/05 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Betriebsbedingte Kündigung - Massenentlassung - verspätete Anträge und Vertrauensschutz

Gesetz:

KSchG § 1 Abs. 2, 3, § 17 Abs. 1

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Bestätigung der bisherigen Rechtsprechung zum Vertrauensschutz bei Massenentlassung (siehe BAG 23. März 2006 - 2 AZR 343/05 - BAGE 117, 281; zuletzt 22. März 2007 - 6 AZR 499/05 - NZA 2007, 1101)
(teilweise) Parallelverfahren: - 2 AZR 448/05 - (führend); - 2 AZR 401/05 - ; - 2 AZR 427/05 -: - 2 AZR 445/05 -; - 2 AZR 470/05 -; - 2 AZR 491/05 -; - 2 AZR 492/05 -; - 2 AZR 493/05 -; - 2 AZR 609/05 -; - 2 AZR 699/05 -

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

2 AZR 714/05
2 Sa 454/05
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. Juli 2007

URTEIL

Schmidt, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 12. Juli 2007 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Rost, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert und Schmitz-Scholemann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Grimberg und Dr. Niebler für Recht erkannt:

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 5. Oktober 2005 - 2 Sa 454/05 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten in der Revision noch über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung vom 18. Dezember 2003 und über einen Weiterbeschäftigungsanspruch. 1

Der am 1. Januar 1964 geborene, ledige Kläger war seit dem 18. Januar 1992 bei der Beklagten als Produktionsmitarbeiter in der Abteilung „D“ gegen eine Bruttomonatsvergütung von zuletzt 1.537,64 Euro beschäftigt. 2

Im Jahr 2002 entschloss sich die Beklagte, die Produktion von Helmen von B nach M zu verlagern. Dort wurde eine neue Firma, die S GmbH (im Folgenden: S), gegründet. 3

Im Oktober 2003 nahm die Beklagte Verhandlungen mit dem Betriebsrat über den Abschluss eines Interessenausgleichs und Sozialplans bezüglich der in der Produktion beschäftigten Arbeitnehmer des Betriebs B auf. 4

Mit Schreiben vom 6. November 2003 unterrichtete die Beklagte den Kläger über die bevorstehende Verlagerung der Produktion von B nach M und die Übertragung der Arbeitsverhältnisse auf die neu gegründete S. 5

Mit Schreiben vom 1. Dezember 2003 widersprach der Kläger einem Betriebsübergang seines Arbeitsverhältnisses auf die S. 6

Am 3. Dezember 2003 schloss die Beklagte mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich und Sozialplan. 7

Mit Schreiben vom 15. Dezember 2003 hörte die Beklagte den bei ihr gebildeten Betriebsrat zu einer Kündigung des Klägers an. Der Betriebsrat erklärte am 17. Dezember 2003, er gebe keine weitere Stellungnahme zu den beabsichtigten Kündigungen ab. 8

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Am 15. Dezember 2003 informierte die Beklagte die Bundesagentur für Arbeit über die geplante Massenentlassung von mehr als 100 Arbeitnehmern. 9

Mit Schreiben vom 18. Dezember 2003 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers - wie weiteren 118 Mitarbeitern - ordentlich zum 15. August 2004. 10

Mit Schreiben vom 1. Juli 2004, bei der Bundesagentur für Arbeit am 7. Juli 2004 eingegangen, erstattete die Beklagte eine Massenentlassungsanzeige. 11

Mit seiner beim Arbeitsgericht erhobenen Klage hat sich der Kläger gegen die Kündigung gewandt. Zur Begründung seiner Klage hat der Kläger ausgeführt: In B sei die Produktion nicht vollständig eingestellt worden. Da die Massenentlassungsanzeige nicht vor dem Ausspruch der Kündigung erfolgt sei, sei die Kündigung schon aus diesem Grund unwirksam. 12

Der Kläger hat - soweit für die Revision noch von Interesse - zuletzt beantragt, 13

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 18. Dezember 2003 nicht beendet worden ist,
2. die Beklagte zu verurteilen, ihn bis zur rechtskräftigen Beendigung des vorliegenden Rechtsstreites zu den bisherigen Bedingungen weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags vorgetragen: Die Produktion sei am 16. August 2004 in B völlig eingestellt und nach M verlagert worden. Sie habe die Massenentlassungsanzeige rechtzeitig vor der tatsächlichen Durchführung der Entlassung erstattet. Zumindest habe sie darauf vertrauen dürfen, dass sie die Massenentlassungsanzeige noch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist wirksam habe erstatten können. 14

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Begehren weiter. 15

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist nicht begründet. 16

Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Die Kündigung vom 18. Dezember 2003 ist weder sozialwidrig noch wegen einer verspäteten Mas- 17

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

senentlassungsanzeige unwirksam. Deshalb hat der Kläger auch keinen Anspruch auf vorläufige Weiterbeschäftigung.

A. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner die Klage abweisenden Entscheidung im Wesentlichen ausgeführt: Die Kündigung sei aus betriebsbedingten Gründen iSd. § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt. Auf Grund der Produktionseinstellung zum 15. August 2004 in B, des Betriebsübergangs auf die S und der Betriebsverlagerung nach M sei der Arbeitsplatz des Klägers in B weggefallen. Einem Betriebsübergang auf diese Firma S habe der Kläger widersprochen. Da keine vergleichbaren Arbeitsplätze bei der Beklagten in B mehr vorhanden gewesen seien, habe es keiner Sozialauswahl bedurft. 18

Die Kündigung sei auch nicht wegen Gesetzesverstoßes nach § 134 BGB nichtig. Insbesondere liege kein Verstoß gegen die §§ 17 ff. KSchG iVm. der Richtlinie des Rates 98/59/EG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen vom 20. Juli 1998 (im Folgenden: MERL) vor. Die Beklagte habe die erforderliche Massenentlassungsanzeige für die vorliegende Kündigung am 1. Juli 2004 erstattet. Dies sei nach den Regelungen der §§ 17 ff. KSchG noch ausreichend gewesen. Es genüge, wenn der Arbeitgeber die Anzeige der Massenentlassung vor der Entlassung, dh. vor dem Austritt des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis zum Ablauf der Kündigungsfrist rechtzeitig anzeige. Daran ändere auch die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 27. Januar 2005 nichts. Es sei Sache des Gesetzgebers, ggf. seinen gesetzgeberischen Willen neu zu artikulieren. Dessen klarer Wille, wie er in den §§ 17, 18 KSchG zum Ausdruck komme, stehe einer europarechtskonformen Auslegung dieser Regelungen entgegen. Deshalb bedürfe es keiner Entscheidung zu der Frage, ob der Beklagten ggf. Vertrauensschutz zu gewähren sei. 19

Die Kündigungsfrist habe die Beklagte eingehalten. 20

B. Dem folgt der Senat im Ergebnis und in Teilen der Begründung. 21

I. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht erkannt, dass die Kündigung vom 18. Dezember 2003 das Arbeitsverhältnis des Klägers rechtswirksam beendet hat. 22

1. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, dass der ordentlichen Kündigung vom 18. Dezember 2003 dringende betriebliche Erfordernisse zugrunde lagen, die einer Weiterbeschäftigung des Klägers im Betrieb B entgegenstanden. Die Beklagte hat die Betriebsstätte B geschlossen und den Betrieb auf die Firma S über- 23

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

tragen, die ihn im Wesentlichen in M weiterführt. Nachdem der Kläger dem Übergang des Arbeitsverhältnisses auf die Firma S nach § 613a Abs. 6 BGB widersprochen hat, bestand für ihn keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit mehr. Dies hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, ohne dass die Revision hiergegen irgendwelche Einwände vorgebracht hätte. Da am Standort B bei der Beklagten keine weitere Produktion mehr stattfindet und der Betrieb geschlossen ist, erübrigt sich auch eine Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG.

2. Entgegen der Auffassung der Revision - und nur mit diesem Aspekt setzt sich die Revision in der Revisionsbegründungsschrift überhaupt auseinander - ist die Kündigung nicht wegen Verstoßes gegen die Anzeigepflicht des § 17 Abs. 1 Satz 1 KSchG rechtsunwirksam. 24

a) Allerdings war vor Ausspruch der Kündigung im Dezember 2003 die Massenentlassung bei der Agentur für Arbeit nach § 17 Abs. 1 Satz 1 KSchG vom Arbeitgeber anzuzeigen, da diese Kündigung Teil einer anzeigepflichtigen Massenentlassung iSd. § 17 KSchG war. 25

Im Anschluss an die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 27. Januar 2005 *(- C-188/03 - [Junk] EuGHE I 2005,885)* geht das Bundesarbeitsgericht nunmehr davon aus, das „unter Entlassung“ iSv. § 17 Abs. 1 Satz 1 KSchG der Ausspruch der Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu verstehen ist *(23. März 2006 - 2 AZR 343/05 - BAGE 117, 281 unter Aufgabe der früheren Rechtsprechung; 24. August 2006 - 8 AZR 317/05 - AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 152 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 60; 21 September 2006 - 2 AZR 801/05 -; 1. Februar 2007 - 2 AZR 15/06 -; 13. Juli 2006 - 6 AZR 198/06 - AP KSchG 1969 § 17 Nr. 22 = EzA KSchG § 17 Nr. 17; 22. März 2007 - 6 AZR 499/05 - NZA 2007, 1101)*. 26

b) Der Wirksamkeit der Kündigung steht jedoch nicht entgegen, dass die Beklagte die Massenentlassung der Agentur für Arbeit erst nach Ausspruch der Kündigung im Juli 2004 angezeigt hatte. Selbst wenn eine verspätete Massenentlassungsanzeige grundsätzlich zur Unwirksamkeit einer vorher ausgesprochenen Kündigung führen würde, verbietet es im Entscheidungsfall der Grundsatz des Vertrauensschutzes, die Kündigung vom 18. Dezember 2003 deswegen als unwirksam zu qualifizieren. Der Senat hat die Grundsätze zur Gewährung von Vertrauensschutz im Urteil vom 23. März 2006 *(- 2 AZR 343/05 - BAGE 117, 281)*, auf die im Einzelnen verwiesen 27

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

wird, ausführlich dargestellt. Danach sind zusammenfassend folgende Aspekte maßgeblich:

aa) Bis zur Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs in der Rechtssache Junk vom 27. Januar 2005 *(- C-188/03 - EuGHE I 2005, 885)* war nach ganz herrschender Auffassung in Rechtsprechung und im Schrifttum sowie der einschlägigen Verwaltungspraxis der Agenturen für Arbeit „unter Entlassung“ iSd. § 17 Abs. 1 Satz 1 KSchG der tatsächliche Beendigungszeitpunkt zu verstehen. Der Senat hat diese Auffassung in seiner Entscheidung vom 18. September 2003 *(- 2 AZR 79/02 - BAGE 107, 318)* noch einmal umfassend bestätigt. Bei Ausspruch der Kündigung am 18. Dezember 2003 war eine Rechtsprechungsänderung des Bundesarbeitsgerichts im Zuge der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und einer richtlinienkonformen Auslegung der nationalen gesetzlichen Regelung nicht zu erwarten. Dies gilt umso mehr, als sich der Senat in der genannten Entscheidung vom 18. September 2003 auch inhaltlich eingehend mit der MERL auseinandergesetzt und eine richtlinienkonforme Auslegung der §§ 17 ff. KSchG - das Verständnis von „Entlassung“ als „Kündigung“ im Sinne der nachfolgend ergangenen Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 27. Januar 2005 *(aaO)* unterstellend - als nicht möglich angesehen hatte. 28

bb) Diesen Umständen kommt bei der Prüfung, ob einem betroffenen Arbeitgeber Vertrauensschutz zu gewähren ist, ein erhebliches Gewicht zu *(so auch zuletzt BAG 22. März 2007- 6 AZR 499/05 - NZA 2007, 1101)*. Der Arbeitgeber, dem eine gesetzliche Handlungspflicht auferlegt wird, muss sich grundsätzlich auf eine höchstrichterliche Rechtsprechung und Verwaltungspraxis zu den von ihm geforderten Verhaltensweisen verlassen und sein Verhalten daran ausrichten können. 29

cc) Soweit die Auffassung vertreten wird, der Beklagten sei kein Vertrauensschutz zu gewähren, weil bereits zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung - insbesondere auf Grund des Vorlagebeschlusses des Arbeitsgerichts Berlin vom 30. April 2003 (- *36 Ca 19726/02 - ZIP 2003, 1265)* - nicht ausgeschlossen gewesen sei, dass der Europäische Gerichtshof den Begriff der „Entlassung“ anders interpretieren könnte, wird nicht hinreichend berücksichtigt, dass der Senat noch in der Entscheidung vom 18. September 2003 *(- 2 AZR 79/02 - BAGE 107, 318)* sich mit dem europarechtlichen Vorgaben auseinandergesetzt und eine richtlinienkonforme Auslegung, wie sie nun vom Europäischen Gerichtshof zur MERL vertreten wird, verneint hatte. 30

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

dd) Da das Arbeitsverhältnis des Klägers mit Schreiben vom 15. Dezember 2003 und mithin weit vor der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 27. Januar 2005 gekündigt worden ist, konnte die Beklagte auf die Rechtslage vertrauen, wie sie sich damals nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und der geltenden Verwaltungspraxis darstellte. 31

c) Dem Senat ist eine Entscheidung über den Vertrauensschutz auch nicht „entzogen". Insbesondere bedarf es insoweit keiner Vorlage an den Europäischen Gerichtshof nach Art. 234 EG *(aA Schieck AuR 2006, 41, 43 f.)*. 32

aa) Im Entscheidungsfall geht es nicht um die Gewährung von Vertrauensschutz hinsichtlich der Auslegung europäischen Rechts, sondern um Vertrauensschutz bei der Anwendung und Auslegung nationalen Rechts durch die nationale höchstrichterliche Rechtsprechung *(BAG 23. März 2006 - 2 AZR 343/05 - BAGE 117, 281; 13. Juli 2006 - 6 AZR 198/06 - AP KSchG 1969 § 17 Nr. 22 = EzA KSchG § 17 Nr. 17; 22. März 2007 - 6 AZR 499/05 - NZA 2007, 1101)*. Der Senat hat lediglich seine eigene Rechtsprechung und die Auslegung der nationalen Regelungen des § 17 Abs. 1 Satz 2 KSchG an das Gemeinschaftsrecht angepasst. Er hat kein Gemeinschaftsrecht ausgelegt, sondern das nationale Kündigungsschutzrecht „richtlinienkonform" angewendet, indem er den Begriff „Entlassung" in § 17 Abs. 1 Satz 1 KSchG zukünftig im Sinne der vom Europäischen Gerichtshof entwickelten Auslegung der MERL verstanden wissen will. Damit handelt es sich um eine Frage der nationalen Rechtsanwendung *(vgl. Canaris FS Bydlinski S. 47, 64; Piekenbrock ZZP 2006, 3, 30; BAG 23. März 2006 aaO)*. 33

bb) Das nationale Recht ist - wenn es möglich ist - richtlinienkonform auszulegen. Ob eine solche richtlinienkonforme Auslegung möglich ist, entscheiden die nationalen Gerichte nach nationalem Recht *(EuGH 5. Oktober 2004 - C-397/01 bis C-403/01 - [Pfeiffer ua.] EuGHE I 2004, 8835)*. Die richtlinienkonforme Auslegung wird durch die allgemeinen Rechtsgrundsätze und insbesondere den Grundsatz der Rechtssicherheit begrenzt *(EuGH 4. Juli 2006 - C-212/04 - [Adeneler] AP Richtlinie 99/70 EG Nr. 1 = EzA Richtlinie 99/70 EG-Vertrag 1999 Nr. 1)*. 34

Hierbei ist der aus Art. 20 Abs. 3 GG iVm. dem jeweiligen Individualgrundrecht (insbesondere Art. 12 Abs. 1 GG) folgende Vertrauensschutz zu berücksichtigen *(BAG 22. März 2007- 6 AZR 499/05 - NZA 2007, 1101; Kokott RdA 2006 Sonderbeilage zu Heft 6 S. 30, 37)*. Dementsprechend konnte das Bundesarbeitsgericht, das durch seine 35

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Rechtsprechung, insbesondere durch die letzte Entscheidung vom 18. September 2003 *(- 2 AZR 79/02 - BAGE 107, 318)* einen Vertrauenstatbestand für die Handlungsabläufe und Verhaltenspflichten bei den Massenentlassungsanträgen geschaffen hatte, in dem die bisherige Rechtsprechung aufgebenden Urteil vom 23. März 2006 *(- 2 AZR 343/05 - BAGE 117, 281)* den beklagten Arbeitgebern einen Vertrauensschutz zubilligen und ihnen nicht nachträglich sanktionsbewehrte Handlungspflichten auferlegen.

3. Die Feststellungen und Begründung des Berufungsgerichts zur Kündigungsfrist hat die Revision nicht angegriffen. 36

II. Da das Arbeitsverhältnis des Klägers wirksam beendet worden ist, ist eine mögliche Weiterbeschäftigung unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt ersichtlich. 37

Der Kläger hat sich mit der vom Landesarbeitsgericht selbständig begründeten Klageabweisung des Antrags zu 2) überhaupt nicht auseinandergesetzt. 38

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO. 39

Rost Schmitz-Scholemann Eylert

Grimberg Niebler

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS