

Aktenzeichen: 6 AZR 100/06
Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 22. März 2007
- 6 AZR 100/06 -

I. Arbeitsgericht
Karlsruhe

Urteil vom 29. April 2005
- 2 Ca 524/04 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg (Mannheim)

Urteil vom 13. September 2005
- 14 Sa 53/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Kündigung - Massenentlassung

Gesetze:

KSchG § 17; GG Art. 20 Abs. 3

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Parallelsachen 22. März 2007 - 6 AZR 100/06 - (vorliegend), - 6 AZR 499/05 - (führend), - 6 AZR 101/06 - und - 6 AZR 256/06 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 100/06
14 Sa 53/05
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. März 2007

URTEIL

Schmidt, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

1.

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

2.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Beratung vom 22. März 2007 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Armbrüster und Dr. Linck sowie die ehrenamtlichen Richter Klapproth und Koch für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg - Kammern Mannheim - vom 13. September 2005 - 14 Sa 53/05 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer vom Beklagten zu 1) in seiner Eigenschaft als Insolvenzverwalter ausgesprochenen ordentlichen betriebsbedingten Kündigung, einen Weiterbeschäftigungsanspruch sowie - hilfsweise - über das Bestehen eines Beschäftigungsanspruchs gegenüber der Beklagten zu 2).

Der Kläger war seit dem 1. November 2002 bei der späteren Schuldnerin beschäftigt. Diese gehörte ebenso wie die Beklagte zu 2) zur U Firmengruppe. Am 1. Oktober 2004 wurde über das Vermögen der Schuldnerin das Insolvenzverfahren eröffnet und der Beklagte zu 1) zum Insolvenzverwalter bestellt.

Mit einem dem Kläger am 15. Oktober 2004 zugegangenen Schreiben vom 13. Oktober 2004 kündigte der Beklagte zu 1) das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 31. Januar 2005. Zugleich kündigte der Beklagte zu 1) die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer ohne besonderen Kündigungsschutz und leitete die zum Ausspruch der Kündigung der besonders geschützten Arbeitnehmer erforderlichen Maßnahmen ein. Nach Ausspruch der Kündigungen zeigte der Beklagte zu 1) der Agentur für Arbeit die Massenentlassung an.

Mit seiner am 5. November 2004 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Unwirksamkeit der Kündigung vom 13. Oktober 2004 geltend gemacht. Er hat die Auffassung vertreten, die Kündigung sei sozialwidrig und auch wegen Verstoßes gegen § 17 Abs. 1 Satz 1 KSchG unwirksam.



5

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die ordentliche Kündigung des Beklagten zu 1) vom 13. Oktober 2004, dem Kläger zugeworfen am 15. Oktober 2004, nicht mit Ablauf des 31. Januar 2005 beendet worden ist;
hilfsweise für den Fall des Obsiegens mit dem Klageantrag zu 1. festzustellen,
2. dass der Beklagte zu 1) verpflichtet ist, den Kläger über den 31. Januar 2005 hinaus als Produktionsmitarbeiter/Montage mit einem Bruttolohn von durchschnittlich 2.324,50 Euro monatlich weiter zu beschäftigen, hilfsweise festzustellen, dass sich der Beklagte zu 1) ab dem 31. Januar 2005 in Annahmeverzug befindet;
hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit den vorstehenden Klageanträgen festzustellen,
3. dass der Kläger bei der Beklagten zu 2) ab dem 1. Februar 2005 als Produktionsmitarbeiter/Montage mit einem Bruttolohn von durchschnittlich 2.324,50 Euro monatlich zu beschäftigen war, mithin die Beklagte zu 2) zu verurteilen, dem Kläger gegenüber eine Annahmeerklärung abzugeben, gerichtet auf den Abschluss eines Arbeitsvertrags, mit Wirkung ab dem 1. Februar 2005 zu den bisherigen Arbeitsbedingungen aus dem Arbeitsvertrag, unter Anrechnung der früheren Beschäftigungszeiten.

Die Beklagten haben beantragt, die Klage abzuweisen. Der Beklagte zu 1) hat geltend gemacht, die Kündigung sei wegen der erfolgten Betriebsstilllegung sozial gerechtfertigt. Die Beklagte zu 2) hat die Auffassung vertreten, eine Verpflichtung zur Beschäftigung des Klägers bestehe nicht.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Die Beklagten beantragen, die Revision zurückzuweisen.

6

7



Entscheidungsgründe

- Die Revision des Klägers hat keinen Erfolg. Die Revision ist unbegründet, soweit sie sich gegen den Beklagten zu 1) richtet. Soweit sie sich gegen die Beklagte zu 2) richtet, ist sie unzulässig. 8
- I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Kündigung des Beklagten zu 1) vom 13. Oktober 2004 sei durch dringende betriebliche Erfordernisse iSd. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG sozial gerechtfertigt. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts lassen keine Rechtsfehler erkennen. Die Revision wendet sich auch nicht hiergegen. 9
- II. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass die vom Beklagten zu 1) nach Ausspruch der Kündigung vorgenommene Anzeige der Massenentlassung bei der Agentur für Arbeit nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung vom 13. Oktober 2004 führt. 10
1. Im Anschluss an die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 27. Januar 2005 (- C-188/03 - [Junk] EuGHE I 2005, 903) geht das Bundesarbeitsgericht nunmehr davon aus, dass unter einer Entlassung iSv. § 17 Abs. 1 KSchG die Erklärung der Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu verstehen ist (BAG 23. März 2006 - 2 AZR 343/05 - AP KSchG 1969 § 17 Nr. 21 = EzA KSchG § 17 Nr. 16; 24. August 2006 - 8 AZR 317/05 -; Senat 13. Juli 2006 - 6 AZR 198/06 - EzA KSchG § 17 Nr. 17). 11
2. Der Wirksamkeit der Kündigung steht nicht entgegen, dass der Beklagte zu 1) die Massenentlassung erst nach Ausspruch der Kündigung der Agentur für Arbeit angezeigt hat. Selbst wenn eine verspätete Massenentlassungsanzeige generell zur Unwirksamkeit einer vorher ausgesprochenen Kündigung führen würde, verbietet es der Grundsatz des Vertrauensschutzes im vorliegenden Fall, die Kündigung vom 13. Oktober 2004 als unwirksam anzusehen. 12
- a) Bis zum Urteil des Europäischen Gerichtshofs in dem Vorabentscheidungsverfahren vom 27. Januar 2005 (- C-188/03 - [Junk] EuGHE I 2005, 903) hatte die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, die ganz herrschende Meinung im Schrifttum sowie die Verwaltungspraxis der Bundesagentur für Arbeit auf die „Entlassung“ und damit auf den tatsächlichen Beendigungszeitpunkt als maßgeblichen An- 13



knüpfungspunkt für die Anwendung des § 17 Abs. 1 Satz 1 KSchG abgestellt. Der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts hatte noch im Urteil vom 18. September 2003 die Möglichkeit einer Auslegung von § 17 KSchG im Sinne der nunmehr durch den Europäischen Gerichtshof vorgenommenen Interpretation der Richtlinie 98/59/EG ausdrücklich verneint (18. September 2003 - 2 AZR 79/02 - BAGE 107, 318). Diesen Umständen kommt im Rahmen der Prüfung, ob dem betroffenen Arbeitgeber Vertrauensschutz zu gewähren ist, ein erhebliches Gewicht zu, denn der Arbeitgeber muss sich grundsätzlich auf eine Entscheidung der Arbeitsverwaltung und die höchstrichterliche Rechtsprechung verlassen und sein Verhalten daran ausrichten können. Aus dem Urteil des EuGH vom 8. Juni 1994 (- C-383/92 - [Kommission ./. Vereinigtes Königreich] EuGHE I 1994, 2479, 2494) folgt nichts anderes. Das Bundesarbeitsgericht hat sich im Urteil vom 18. September 2003 (- 2 AZR 79/02 - BAGE 107, 318, 335 ff.) im Einzelnen mit dieser Entscheidung des EuGH auseinandergesetzt und angenommen, ein möglicher Verstoß gegen die Richtlinie 98/59/EG führe nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung. Die Richtlinie finde zwischen Privatpersonen keine Anwendung. Die Möglichkeit einer entsprechenden richtlinienkonformen Auslegung hat das Bundesarbeitsgericht in dem Urteil vom 18. September 2003 (- 2 AZR 79/02 - aaO) verneint. Da die Kündigung des Arbeitsverhältnisses vor Verkündung des Urteils des Europäischen Gerichtshofs vom 27. Januar 2005 (- C-188/03 - [Junk] EuGHE I 2005, 903) erklärt wurde, konnte der Beklagte zu 1) auf die Rechtslage vertrauen, wie sie sich nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts darstellte.

- b) Über die Gewährung des Vertrauensschutzes kann der Senat selbst entscheiden, ohne die Frage dem Europäischen Gerichtshof vorzulegen. 14
- aa) Vorliegend geht es nicht um Vertrauensschutz hinsichtlich der Auslegung europäischen Rechts, sondern um Vertrauensschutz bei der Auslegung nationalen Rechts durch die nationale höchstrichterliche Rechtsprechung (Senat 13. Juli 2006 - 6 AZR 198/06 - EzA KSchG § 17 Nr. 17; BAG 23. März 2006 - 2 AZR 343/05 - Rn. 48, AP KSchG 1969 § 17 Nr. 21 = EzA KSchG § 17 Nr. 16; 24. August 2006 - 8 AZR 317/05 -). Anders als beim Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 22. November 2005 (- C-144/04 - [Mangold] AP Richtlinie 2000/78/EG Nr. 1 = EzA TzBfG § 14 Nr. 21) geht es hier nicht um die Anwendung europäischen Primärrechts und die daraus vom Europäischen Gerichtshof abgeleitete Folge, die Vorwirkung einer Richtlinie missachtendes und ihr widersprechendes nationales Recht (§ 14 Abs. 3 Satz 4 TzBfG) unangewendet zu lassen (dazu BAG 26. April 2006 - 7 AZR 500/04 - AP 15



TzBfG § 14 Nr. 23 = EzA TzBfG § 14 Nr. 28). Die hier maßgebliche Richtlinie 98/59/EG findet im nationalen Recht keine unmittelbare Anwendung, sie entfaltet keine „horizontale unmittelbare Wirkung“ (vgl. BAG 18. September 2003 - 2 AZR 79/02 - BAGE 107, 318 mwN). Demgemäß hat der Europäische Gerichtshof im Urteil vom 27. Januar 2005 (- C-188/03 - [Junk] EuGHE I 2005, 903) auch nicht entschieden, der Richtlinie widersprechendes nationales Recht sei unangewendet zu lassen.

bb) Das nationale Recht ist wenn irgend möglich richtlinienkonform auszulegen. Ob eine solche Auslegung möglich ist, entscheiden die nationalen Gerichte nach nationalem Recht (vgl. EuGH 5. Oktober 2004 - C-397/01 bis C-403/01 - [Pfeiffer ua.] Rn. 113 ff., EuGHE I 2004, 8878). Die richtlinienkonforme Auslegung des nationalen Rechts ist durch die allgemeinen Rechtsgrundsätze und insbesondere den Grundsatz der Rechtssicherheit begrenzt (vgl. EuGH 4. Juli 2006 - C-212/04 - [Adeneler] Rn. 110, EuGHE I 2006, 6057). Hierbei ist der aus Art. 20 Abs. 3 GG iVm. dem jeweiligen Individualgrundrecht (hier: Art. 12 Abs. 1 GG) folgende Vertrauensschutz zu berücksichtigen (vgl. Kokott RdA 2006, Sonderbeilage zu Heft 6 S. 30, 37). Dabei ist von entscheidender Bedeutung, dass der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts im Urteil vom 18. September 2003 (- 2 AZR 79/02 - BAGE 107, 318) die Möglichkeit einer Auslegung von § 17 KSchG im Sinne der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 27. Januar 2005 (- C-188/03 - [Junk] EuGHE I 2005, 903) ausdrücklich verneint hatte. Das sich aus der bis zu diesem Zeitpunkt ergangenen ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und der Verwaltungspraxis der Bundesagentur für Arbeit ergebende Vertrauen ist durch den Vorlagebeschluss des Arbeitsgerichts Berlin vom 30. April 2003 (- 36 Ca 19726/02 - ZIP 2003, 1265) und die Thesen von Hinrichs in ihrer im Jahr 2001 erschienenen Dissertation „Kündigungsschutz und Arbeitnehmerbeteiligung bei Massenentlassung“ nicht relevant erschüttert worden (BAG 21. September 2006 - 2 AZR 284/06 - Rn. 36). Deshalb konnte der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts, der durch seine Rechtsprechung, zuletzt durch das Urteil vom 18. September 2003 (- 2 AZR 79/02 - BAGE 107, 318), einen Vertrauenstatbestand geschaffen hatte, in seinem diese Rechtsprechung aufgebenden Urteil vom 23. März 2006 (- 2 AZR 343/05 - AP KSchG 1969 § 17 Nr. 21 = EzA KSchG § 17 Nr. 16) dem beklagten Arbeitgeber Vertrauensschutz zubilligen, und demzufolge kann dies auch der Senat im vorliegenden Verfahren (zust. Dzida/Hohenstatt DB 2006, 1897, 1899; Lembke/Oberwinter NJW 2007, 721, 722).

16



cc) Ein Vorabentscheidungsverfahren nach Art. 234 EG ist nicht durchzuführen (aA Schiek AuR 2006, 41, 43 f.). Es geht eindeutig nur um Vertrauensschutz bei der Auslegung und Anwendung nationalen Rechts durch die nationale höchstrichterliche Rechtsprechung und nicht um Vertrauensschutz bei der Auslegung europäischen Rechts. Der Senat hat seine Rechtsprechung und die Auslegung der nationalen Regelungen des § 17 Abs. 1 Satz 1 KSchG an das Gemeinschaftsrecht angepasst. Es hat kein Gemeinschaftsrecht ausgelegt, sondern das nationale Kündigungsschutzrecht unter Beachtung des Urteils des EuGH vom 27. Januar 2005 (- C-188/03 - [Junk] EuGHE I 2005, 903) „richtlinienkonform“ angewendet, indem es den Begriff der „Entlassung“ in § 17 Abs. 1 Satz 1 KSchG zukünftig im Sinne der vom Europäischen Gerichtshof entwickelten Auslegung der Richtlinie verstanden wissen will. Der Grundsatz der gemeinschaftsrechtskonformen Auslegung verlangt zwar, dass die nationalen Gerichte unter Berücksichtigung des gesamten nationalen Rechts und unter Anwendung ihrer Auslegungsmethoden alles tun, was in ihrer Zuständigkeit liegt, um die volle Wirksamkeit der fraglichen Richtlinie zu gewährleisten und zu einem Ergebnis zu gelangen, das mit dem von der Richtlinie verfolgten Ziel übereinstimmt. Die Verpflichtung des nationalen Richters, bei der Auslegung der einschlägigen Vorschriften des innerstaatlichen Rechts den Inhalt einer Richtlinie heranzuziehen, wird jedoch durch den Grundsatz der Rechtssicherheit und das Rückwirkungsverbot begrenzt (vgl. EuGH 4. Juli 2006 - C-212/04 - [Adeneler] Rn. 110 f., EuGHE I 2006, 6057). Der dem Beklagten zu 1) aus Gründen des nationalen Verfassungsrechts zu gewährleistende Vertrauensschutz steht vorliegend einer rückwirkenden Anwendung der Auslegung des § 17 Abs. 1 KSchG im Sinne der „Junk“-Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 27. Januar 2005 (- C-188/03 - EuGHE I 2005, 903) entgegen.

17

III. Die Revision ist unzulässig, soweit sie sich gegen die Abweisung der gegen die Beklagte zu 2) gerichteten Klage wendet.

18

1. Zum notwendigen Inhalt der Revisionsbegründung gehört nach § 551 Abs. 3 Nr. 2 ZPO die Angabe der Revisionsgründe. Die Revisionsbegründung muss eine Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen des angefochtenen Urteils enthalten (vgl. BAG 6. Januar 2004 - 9 AZR 680/02 - BAGE 109, 145, 148 f.). Bei mehreren Streitgegenständen muss für jeden eine solche Begründung gegeben werden. Fehlt sie zu einem Streitgegenstand, ist das Rechtsmittel insoweit unzulässig (BAG 15. November 1994 - 5 AZR 681/93 - AP BeschFG 1985 § 2 Nr. 39 = EzA BeschFG 1985 § 2 Nr. 37; Senat 13. März 2003 - 6 AZR 585/01 - BAGE 105, 205, 207). Das gilt nur dann nicht,

19



wenn die Entscheidung über den einen Streitgegenstand denknottwendig von der Entscheidung über den anderen konkret angefochtenen abhängig ist, so dass mit der Begründung der Revision über den einen Streitgegenstand gleichzeitig auch dargelegt ist, worin die Entscheidung über den anderen Streitgegenstand unrichtig sein soll (BAG 9. April 1991 - 1 AZR 488/90 - BAGE 68, 1; Senat 27. Mai 2004 - 6 AZR 132/03 -).

2. Die Revisionsbegründung des Klägers wird diesen Anforderungen nicht gerecht. Die Revision setzt sich mit keinem Wort mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts zur Abweisung der gegen die Beklagte zu 2) gerichteten Klage auseinander. Die gegen den Beklagten zu 1) und die Beklagte zu 2) gerichteten Klageanträge stehen auch nicht in einem Abhängigkeitsverhältnis, das eine gesonderte Revisionsbegründung entbehrlich machen würde. Sie schließen sich vielmehr gegenseitig aus. Die Zulässigkeit des Antrags bedarf deshalb keiner weiteren Erörterung. 20

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 21

Fischermeier

Dr. Armbrüster

Linck

Klapproth

Reiner Koch



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

