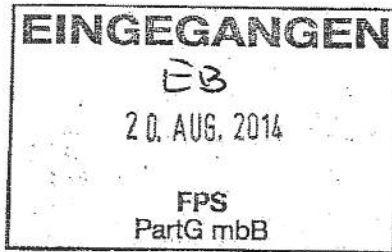


Aktenzeichen
2 Ca 718/14



Verkündet am:
01.07.2014

Paganuzzi,
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der Ge-
schäftsstelle

Arbeitsgericht Dortmund

Im Namen des Volkes

Urteil

In dem Rechtsstreit

_____ Dortmund

- Kläger -

Prozessbevollmächtigter:

_____ Dortmund

gegen

_____ Köln

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte:

_____ Berlin

hat die 2. Kammer des Arbeitsgerichts Dortmund
auf die mündliche Verhandlung vom 01.07.2014
durch den Richter am Arbeitsgericht _____ als Vorsitzenden
sowie die ehrenamtlichen Richter _____

...

für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Der Streitwert wird auf 24.551,78 Euro festgesetzt.

SN Streitwert

FA 39.
VF 27.8.

WF SR

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung und eine Sozialplanabfindung.

Der am [REDACTED] 1967 geborene Kläger war seit dem 01.08.1987 bei der Beklagten bzw. arbeitsrechtlichen Vorgängergesellschaften als Verkäufer in dem als [REDACTED] bekannten Elektronik- und Haushaltsgeräte Discounter in Dortmund beschäftigt. Er arbeitete zunächst in der Filiale in Dortmund Oespel und nach deren Schließung in 2008 sodann in der Filiale in Dortmund Aplerbeck.

Die Beklagte betrieb bundesweit unter der Bezeichnung [REDACTED] mehr als 50 entsprechender Fachmärkte.

Am 14.5.2013 beschloss die Gesellschafterin der Beklagten, die Aufgabe der Unterhaltungselektroniksparte [REDACTED]. Die Märkte sollten veräußert oder geschlossen werden. Der Vorstand wurde mit der Umsetzung beauftragt. Am 15.05.2013 informierte die Beklagte den Wirtschaftsausschuss, den Gesamtbetriebsrat sowie die Betriebsräte über die Absichten. Bei der Beklagten waren vier Betriebsräte (Nord, West, Süd, Ost) gebildet. Für die Filiale Dortmund war der Betriebsrat West zuständig.

Unter dem 20.06.2013 unterzeichneten der Gesamtbetriebsrat sowie die Regionalbetriebsräte und die Beklagte einen Interessenausgleich. Gegenstand dieses Interessenausgleichs war die Veräußerung aller oder einzelnen Betriebsstätten der Beklagten. Unter dem 23.07.2013 schlossen die Betriebsparteien sodann einen weiteren

Interessenausgleich, der alle Maßnahmen im Zusammenhang mit der Aufgabe [REDACTED] [REDACTED], insbesondere die Schließungen aller nichtverkäuflichen Betriebsstätten und die Regelung des Personalabbaus zum Inhalt hatte.

Ebenfalls unter dem 23.07.2013 schlossen die Betriebsparteien innerhalb einer eingerichteten Einigungsstelle einen Sozialplan für die Arbeitnehmer, die durch die Schließung wirtschaftliche Nachteile erleiden würden. Hinsichtlich des Geltungsbereichs definierten die Betriebsparteien u.a. folgendes:

„1. Geltungsbereich

[...]

Ausgenommen vom Geltungsbereich sind

- [...]

- Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis in Folge eines Betriebsübergangs nach § 613 a BGB auf einen Erwerber ungekündigt übergeht. Dies gilt auch, wenn das Arbeitsverhältnis wegen eines Widerspruchs durch den Arbeitnehmer nicht auf den Erwerber übergeht, soweit für den Widerspruch keine triftigen Gründe, die sich aus einer früheren Beschäftigung bei dem Erwerber ergeben, bestehen.“

Wegen des weiteren Inhalts des Sozialplans wird auf die zur Gerichtsakte gereichte Ablichtung Bezug genommen, Bl. 87 ff. d.A.

Für [REDACTED] in Dortmund fand sich ein Käufer, der den Betrieb und sämtliche Mitarbeiter nach § 613 a BGB ab dem 30.10.2013 übernahm. Übernehmer war die neu gegründete [REDACTED] Dortmund GmbH. Die Beklagte informierte die Belegschaft, u.a. den Kläger, hierüber und die Folgen des Betriebsübergangs mit Schreiben vom 26.09.2013 (vgl. Schreiben Bl. 19 ff. d.A.).

Mit anwaltlichem Schreiben vom 23.10.2013 (Bl. 28 d.A.) erklärte der Kläger den Widerspruch gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den Erwerber.

Mit Schreiben vom 24.10.2013 stellte die Beklagte den Kläger ab dem Zeitpunkt der Übernahme (30.10.2013) von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung frei. Sie

kündigte zudem an, das Kündigungsverfahren aus betriebsbedingten Gründen einzuleiten.

Unter dem 28.10.2013 vereinbarten die Betriebsparteien eine Ergänzung zum Interessenausgleich vom 23.07.2013 mit einer Namensliste, auf welcher der Kläger namentlich benannt ist. Wegen der Einzelheiten wird auf die Ablichtung, Bl. 64 ff. d.A., verwiesen.

Die Beklagte unterrichtete den Betriebsrat West nach § 102 BetrVG zur beabsichtigten Kündigung des Klägers mit Schreiben vom 28.10.2013, wobei Einzelheiten hier streitig sind.

Mit Schreiben vom 06.11.2013, dem Kläger am 07.11.2013 zugegangen, erklärte die Beklagte die Kündigung zum 30.06.2014.

Die Zahlung einer Abfindung nach dem Sozialplan, die sich rechnerisch unstreitig der Höhe nach auf 34.103,55 Euro beliefe, lehnte die Beklagte ab.

Der Kläger wendet sich mit der bei Gericht am 20.11.2013 eingegangenen und der Beklagten am 28.11.2013 zugestellten Klage gegen die Kündigung. Mit Klageerweiterungsschriftsatz vom 19.02.2014 begehrt er zudem die Feststellung seines Abfindungsanspruchs.

Der Kläger trägt vor, die Beklagte hätte ihn problemlos auf einem anderen Arbeitsplatz weiter beschäftigen können.

Der Kläger bestreitet mit Nichtwissen die ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats vor Ausspruch der Kündigung. Das Anhörungsschreiben an den Betriebsrat sei zudem nicht von der Geschäftsführung, sondern lediglich von einer Personalreferentin verfasst und unterschrieben worden.

Er ist weiter der Ansicht, dass ihm ein Anspruch auf Zahlung der Sozialplanabfindung zustünde. Da die hiesige Erwerberfirma des Dortmunder Betriebs für die Übernahme gegründet worden sei, könne es keine schlechten Erfahrungen mit der Übernehmer-

gesellschaft im Sinne des Sozialplans geben. Für die Dortmunder Mitarbeiter sei der Sozialplan daher nur ein wertloses Papier. Rechnerisch ergebe sich als Abfindungsbetrag eine Summe von 34.103,55 Euro.

Der Kläger beantragt,

1. Festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis durch die ordentliche betriebsbedingte Kündigung vom 06.11.2013, dem Kläger zugegangen am 07.11.2013, nicht aufgelöst ist.
2. Hilfsweise festzustellen, dass dem Kläger eine Abfindung aus der Betriebsvereinbarung über den Sozialplan vom 23.07.2013 in Höhe von 34.103,55 Euro zusteht.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hält die Kündigung für sozial gerechtfertigt. Nachdem der Kläger dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den Erwerber widersprochen habe, entfiel für den Kläger die Beschäftigungsmöglichkeit. Die Beklagte habe den Betrieb in Dortmund aufgegeben. Andere freie Stelle habe es nicht gegeben. Soweit Betriebe nicht veräußert worden seien, seien Schließungsbeschlüsse gefasst und die Mitarbeiter gekündigt worden. Die entsprechenden Räumungsverkäufe seien am 04.01.2014 beendet worden.

Der Kläger sei in der Ergänzungsvereinbarung zum Interessenausgleich vom 23.07.2013 (Datum 28.10.2013) namentlich genannt. Daher würden die gesetzlichen Vermutungswirkungen nach § 1 Abs. 5 KSchG greifen, die der Kläger nicht widerlegt habe.

Der Betriebsrat sei ordnungsgemäß unterrichtet worden. Das Anhörungsschreiben sei am 28.10.2013 an den Betriebsrat übermittelt worden. Dies habe der stellvertre-

tende Betriebsratsvorsitzende bestätigt. Die Anhörungsfrist habe der Betriebsrat verstreichen lassen.

Dass die Anhörung des Betriebsrats durch Frau [REDACTED] erfolgte, sei nicht zu beanstanden. Ein Vollmachtsnachweis im Sinne von § 174 BGB sei nicht erforderlich. Zudem habe die Betriebsratsvorsitzende in der Ergänzungsvereinbarung zum Interessenausgleich bestätigt, dass die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach § 102 BetrVG gewahrt seien.

Eine Abfindung könne der Kläger nicht beanspruchen. Durch die Veräußerung der Filiale in Dortmund seien im keine Nachteile entstanden, da seine Rechte durch den Betriebsübergang geschützt gewesen seien. Daher habe die Beklagte keine Bedenken, dass der Ausschluss des Klägers aus dem Anwendungsbereich des Sozialplans rechtlich nicht zu beanstanden sei. Der Sozialplan solle lediglich Nachteile ausgleichen oder abmildern. Wenn es aber keine Nachteile gebe, könnten die entsprechenden Mitarbeiter ausgenommen werden.

Das Gericht hat Beweis erhoben durch Vernehmung des Zeugen [REDACTED] (stellvertretender Betriebsratsvorsitzender). Auf das Vernehmungsprotokoll, Bl. 174 ff. d.A., wird Bezug genommen.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der zur Gerichtsakte gereichten Schriftstücke nebst Anlagen sowie den Inhalt der Sitzungsprotokolle verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist mit dem Hauptantrag zulässig, aber unbegründet. Der Hilfsantrag ist unzulässig.

Im Einzelnen:

I.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist durch die Kündigung der Beklagten vom 06.11.2013 fristgemäß zum 30.06.2014 beendet worden. Die Kündigung stellt sich als sozial gerechtfertigt im Sinne von § 1 KSchG dar.

Es kann dabei dahinstehen, ob durch die Ergänzungsvereinbarung vom 28.10.2013 tatsächlich wie die Beklagte meint, die Vermutungswirkungen des § 1 Abs. 5 KSchG ausgelöst worden sind. Hierfür wäre erforderlich, dass der diesbezügliche Interessenausgleich (Ergänzungsvereinbarung) in Folge einer Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG zustanden gekommen ist. Ob sich die Kündigung der Mitarbeiter, die im Bereich des zuständigen Betriebsrats dem Übergang ihrer Arbeitsverhältnisse auf Betriebserwerber widersprochen haben, als interessenausgleichspflichtige Maßnahme darstellt, ergibt sich aus dem Vortrag der Beklagte nicht. Für die Anwendbarkeit des § 1 Abs. 5 KSchG ist nach dem Gesetzeswortlaut ausdrücklich erforderlich, dass die Kündigung aufgrund einer Betriebsänderung ausgesprochen wurde. Allein in dem Abbau von 2 Arbeitsplätzen ist jedoch keine Betriebsänderung zu erblicken. Ebenso stellt die Veräußerung des Betriebes keine Betriebsänderung dar, da sich Betriebsänderung (Stilllegung) und Betriebsübergang begrifflich ausschließen. Hier aber lag für den Dortmunder Betrieb(steil) ein Betriebs(teil)übergang vor. Auch kann dahingestellt bleiben, ob die Kündigung der beiden Mitarbeiter sich als Folge der Betriebsspaltung darstellt und deshalb wegen einer Betriebsänderung erfolgte.

Entscheidend ist, dass die Beklagte auch ohne Bejahung einer entsprechenden Vermutung die Voraussetzungen für den Wegfall des Beschäftigungsbedarfs des Klägers sowie die weiteren Voraussetzungen der sozialen Rechtfertigung der Kündigung dargelegt hat. Eine Beschäftigungsmöglichkeit in der Dortmunder Filiale entfiel mit der Veräußerung durch die Beklagte. Andere Einsatzmöglichkeiten sind nach den

nicht weiter bestrittenen Angaben der Beklagten ebenfalls nicht vorhanden, da sämtliche Filialen entweder veräußert oder aber noch innerhalb der Kündigungsfrist des Klägers geschlossen wurden. Eine Sozialauswahl war entbehrlich, da alle betroffenen Mitarbeiter gekündigt wurden.

Die Beklagte hat vor Ausspruch der Kündigung den Betriebsrat ordnungsgemäß nach § 102 BetrVG unterrichtet. Dies steht nach der durchgeführten Beweisaufnahme zur Überzeugung des Gerichts fest. Der Zeuge ■■■■■ (stellvertretende Betriebsratsvorsitzende) hat glaubhaft bestätigt, dass die Anhörung den Betriebsrat am 28.10.2013 erreicht hat und dieser zur Anhörung keine Stellungnahme abgegeben hat. An der Glaubwürdigkeit des Zeugen bestehen ebenfalls keine Zweifel. Damit war die Anhörungsfrist des § 102 BetrVG vor Zugang der Kündigung am 7.11.2013 abgelaufen.

Entgegen der Auffassung des Klägers ist auch unbeachtlich, dass die Mitarbeiterin der Beklagten ■■■■■ die Anhörung an den Betriebsrat übersandt hat. Frau ■■■■■ ist Personalreferentin der Beklagten. Eine besonderer Nachweis der Vertretungsbefugnis ist bei der Anhörung des Betriebsrats nicht erforderlich (vgl. BAG vom 13.12.2012 – 6 AZR 348/11, juris). Dass tatsächlich kein Auftrag durch die Beklagte zur Unterrichtung des Betriebsrats bestand, ist nicht ersichtlich. Im Gegenteil wird schon aus der Ergänzungsvereinbarung zum Interessenausgleich unzweifelhaft ersichtlich, dass die Beklagte die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger anstrebte, da er dort auf der Namensliste aufgeführt wurde.

Die Kündigung ist daher wirksam und hat das Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 30.06.2014 beendet.

II.

Der Kläger hat keinen Anspruch auf die hilfsweise beantragte Feststellung, dass ihm aus dem Sozialplan vom 23.07.2013 bestimmte Abfindungsansprüche zustehen. Die Klage ist insoweit bereits unzulässig, aber auch unbegründet.

1.

Die Klage ist unzulässig, da der Kläger seinen Anspruch im Wege der Leistungsklage hätte verfolgen können. Der Vorrang der Leistungsklage steht der Zulässigkeit der Feststellungsklage hier entgegen (vgl. hierzu Zöller, ZPO, § 256, Rz. 7 a), da insoweit eine bessere Rechtsschutzmöglichkeit für den Kläger besteht. Der Kläger könnte einen vollstreckbaren Leistungstitel unmittelbar erwirken. Seine Ansprüche sind zu beziffern und zu berechnen, was er – allerdings nur im Rahmen des Feststellungsantrags – auch gemacht hat. Der Kläger begehrt insoweit lediglich ein Rechtsgutachten, was unzulässig ist.

2.

Ungeachtet dessen, ist der Anspruch auf Sozialplanabfindung aber auch zu verneinen, so dass sich die Klage hier auch als unbegründet darstellt.

Es entgegnet keinen rechtlichen Bedenken, dass die Beklagte und der Betriebsrat solche Mitarbeiter aus dem Anwendungsbereich des Sozialplans herausgenommen haben, deren Arbeitsverhältnisse auf einen Erwerber nach § 613 a BGB im Wege eines Betriebs(teil)übergangs übergehen. Für die Mitarbeiter einer solchen Filiale – wie der Dortmunder – stellen sich die Vorgänge nach Ansicht der Kammer schon nicht als sozialplanpflichtig dar. Die Mitarbeiter werden in einem Betriebsteil beschäftigt, der nicht von einer Betriebsänderung betroffen ist. Die Filiale wird nämlich nicht geschlossen, also stillgelegt im Sinne von § 111 BetrVG, sondern sie wird veräußert. Der reine Betriebsübergang stellt aber keine Betriebsänderung dar. Zwar dürfte in der Veräußerung der Filialen eine Betriebsspaltung liegen, allerdings sind in diesem Fall nur diejenigen Nachteile auszugleichen, die durch die Betriebsaufspaltung entstanden sind bzw. entstehen (vgl. BAG vom 25.1.2000, 1 ABR 1/99, zitiert nach juris). Da Nachteile für die Mitarbeiter in übernommenen Filialen in Folge des Betriebsübergangs aber nicht ersichtlich sind, bedurfte es hier auch keines solchen Nach-

teilsausgleichs für den Kläger. Die Herausnahme des Klägers aus dem Anwendungsbereich führt daher nach Auffassung des Gerichts nicht zur Unwirksamkeit.

Ebenfalls führt die sodann im Sozialplan gemachte Ausnahme nicht zu einem anderen Ergebnis. So soll der Sozialplan doch Anwendung auf solche Mitarbeiter Anwendung finden, die dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses aus „*triftigen Gründen, die sich aus einer früheren Beschäftigung bei dem Erwerber ergeben*“, widersprechen und anschließend von der Beklagten gekündigt werden. Zum einen kann der Kläger keinerlei Gründe anführen, die sich aus einer früheren Beschäftigung beim Erwerber ergeben. Zum anderen begegnet es auch keinen Bedenken, eben nur auf solche Fälle abzustellen, in denen der Arbeitnehmer sich aus nachvollziehbaren Gründen, die sich gegen den Erwerber richten, dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses entschließt. Die vom Kläger geäußerten Befürchtungen sind einerseits nicht greifbar, andererseits aber – und dies ist entscheidend – wegen des besonderen Schutzes durch § 613a BGB rechtlich zu nicht befürchten gewesen. Sofern der Kläger mit einem ehemaligen Vorgesetzten nicht zusammenarbeiten kann, hat dies wiederum nicht seine Begründung in dem Betriebsübergang und steht nicht in Zusammenhang mit dem Erwerber.

Die Herausnahme im Anwendbarkeitsbereich des Sozialplans ist daher wirksam.

III.

Der Kläger hat nach § 46 Abs. 2 ArbGG, § 91 ZPO, die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Die Streitwertfestsetzung folgte nach § 61 Abs. 1 ArbGG. Der Höhe nach wurden drei Gehälter für den Bestandsschutzantrag (7.500 Euro) sowie 50 % des Wertes des festzustellenden Abfindungsbetrages berücksichtigt. Der Abschlag von 50 % erscheint angemessen, da mit einem Feststellungsurteil keine Vollstreckung zulässig gewesen wäre.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei **Berufung** eingelegt werden. Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Landesarbeitsgericht Hamm
Marker Allee 94
59071 Hamm

eingegangen sein.

Die elektronische Form wird durch ein qualifiziert signiertes elektronisches Dokument gewahrt, das nach Maßgabe der Verordnung des Justizministeriums über den elektronischen Rechtsverkehr bei den Arbeitsgerichten im Lande Nordrhein-Westfalen (ERVVO ArbG) vom 2. Mai 2013 in der jeweils geltenden Fassung in die elektronische Poststelle zu übermitteln ist. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite www.egvp.de.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten 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.

Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

*** Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

