

Aktenzeichen:
3 Ca 264/06



Verkündet am:
19.05.2006

Schmitt,
Justizangestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

**ARBEITSGERICHT
MAINZ**

Eingegangen
09. JUNI 2006
FABIAN STOFFERS
RECHTSANWALT

Anfertigung

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A W

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt Fabian Stoffers,
Ballplatz 2 A, 55116 Mainz

gegen

Rechtsanwalt B S. Insolvenzverwalter über das Vermögen der,
GmbH,

- Beklagter -

hat die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Mainz auf die mündliche Verhandlung vom 19. Mai 2006 durch die Richterin am Arbeitsgericht Lippa als Vorsitzende und den ehrenamtlichen Richter Jansen und den ehrenamtlichen Richter Seiß als Beisitzer für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin durch die ordentliche Kündigung des Beklagten vom 16.01.2006, der Klägerin zugegangen am 20.01.2006, nicht aufgelöst worden ist.
2. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.
3. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 3.168,33 € festgesetzt.

Tatbestand:

Mit ihrer am 06.02.2006 eingereichten Klage wendet sich die Klägerin gegen die ordentliche Kündigung des Beklagten vom 16.01.2006.

Die am 08.06.1965 geborene Klägerin trat am 03.04.1989 als angestellte Arbeitnehmerin in die Dienste der _____ GmbH in Mainz-Mombach. Die Klägerin ist verheiratet und hat keine Kinder.

Am 01.05.2004 wurde über das Vermögen der _____ GmbH unter dem Aktenzeichen _____ (Amtsgericht Mainz) das Insolvenzverfahren eröffnet. Der Beklagte wurde zum Insolvenzverwalter bestellt.

Die vertragsgemäße monatliche Bruttovergütung der Klägerin betrug zuletzt durchschnittlich 1.056,11 €.

Der Beklagte beschäftigt regelmäßig mehr als 10 in Vollzeit beschäftigte Arbeitnehmer. Mehr als fünf dieser Arbeitnehmer waren bei der Schuldnerin bereits im Jahre 2003 beschäftigt.

Mit Schreiben vom 16.01.2006, der Klägerin am 20.01.2006 zugegangen, sprach der Beklagte die Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus "wirtschaftlichen Gründen" zum 28.02.2006 aus (Blatt 14 d.A.).

Der Betrieb der Gemeinschuldnerin GmbH wird ab dem 17.02.2006 von Herrn G fortgeführt. Dieser kündigte in seinen Wiedereröffnungsanzeigen vom 02.02.2006 und 04.02.2006 ausdrücklich an, dass das "Traditionsunternehmen " wieder für die Kunden da sei.

Die Klägerin hält die Kündigung für sozialwidrig und rügt die nicht ordnungsgemäße Durchführung einer Sozialauswahl. Sie trägt vor, die Kündigung erfolge wegen Betriebsübergangs. Weiterhin habe die maßgebliche Kündigungsfrist drei Monate zum Monatsende betragen, so dass auch eine sozial gerechtfertigte Kündigung frühestens zum 30.04.2006 wirksam geworden wäre.

Sie beantragt:

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin durch die ordentliche Kündigung des Beklagten vom 16.01.2006, der Klägerin zugegangen am 20.01.2006, nicht aufgelöst ist.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er trägt vor, der wirtschaftliche Verlauf im Jahre 2005 sei nicht zufrieden stellend gewesen. Erschwerend sei hinzugekommen, dass im Herbst 2005 eine maßgebliche Mitarbeiterin verstorben sei. Die Umsatzerlöse hätten sich in der Folgezeit

erheblich verschlechtert. Es habe sich abgezeichnet, dass eine längerfristige Überlebenschance unter den gegebenen Umständen nicht möglich gewesen sei. Aufgrund der eingetretenen Umstände sei bereits im Dezember 2005 der Entschluss zur Betriebsstilllegung zum 31.01.2006 gefasst worden. Am 30.12.2005 seien die ersten Kündigungen von teilweisen maßgeblichen Mitarbeitern erfolgt, spätestens mit Ausspruch dieser Kündigungen am 30.12.2005 sei eine Betriebsstilllegung zum 31.01.2006 nicht mehr zu vermeiden gewesen. Vorgesehen sei eine Auslaufzeit bis zum 28.02.2006 gewesen, da die Schließung eines Betriebes nicht von heute auf morgen möglich sei und Restabwicklungen vorzunehmen seien. Die weiteren Kündigungen seien Mitte Januar 2006 erfolgt.

Parallel zu den Maßnahmen zur Betriebsschließung seien aber nach wie vor Verhandlungen mit potentiellen Investoren geführt worden, der Beklagte verweist hierzu auf den gegenüber dem Insolvenzgericht am 16.01.2006 vorgelegten Zwischenbericht (Blatt 31 f. d.A.). Hieraus ergebe sich, dass für die Belegschaft sinnvollste Lösung eine Übernahme durch Herrn G gewesen sei, der auch starkes Interesse gezeigt habe. Ursprünglich habe Herr G nur das leer stehende Ladengeschäft mieten wollen, wozu er sich nach der Erinnerung des Beklagten Anfang/Mitte Dezember 2005 telefonisch an den Beklagten gewandt habe. Im Verlauf verschiedener Gespräche habe er sein Interesse auf den Betrieb der Firma

GmbH erweitert. Offen sei die Finanzierung gewesen. Der Beklagte habe Herrn G darüber informiert, dass er in anbetracht der schlechten wirtschaftlichen Lage den Betrieb zum 31.01.2006 schließen müsse und er daher so schnell wie möglich eine Entscheidung treffen müsse. Herr G habe daher unter erheblichen Zeitdruck Finanzierungsgespräche mit seiner Bank geführt. Rückfragen hätten ergeben, dass die Bearbeitung der Kreditanfrage noch einige Zeit in Anspruch nehmen würde und möglicherweise in den Februar oder gar März hineinreichen könnte. Der Beklagte habe auf eine zügige Bearbeitung und Entscheidung gedrängt und sei mehrfach informiert worden, dass die Kreditverhandlungen positiv verliefen. Er habe jedoch keine Gewissheit gehabt. Nach Erfahrung des Beklagten seien Übernahmeverhandlungen in einem solchen Stadium in meh-

ren vergleichbaren Fällen gescheitert. Es sei dann erfreulicherweise früher als zu erwarten zu einer positiven Entscheidung gekommen und es sei am 01.02.2006 der Kaufvertrag unterzeichnet worden.

Die Klägerin repliziert, am 25.01.2006 habe der damalige Buchhalter, Herr P ; der Klägerin in einem Telefongespräch mitgeteilt, dass die Firma ab dem 01.02.2006 verkauft sei. In einem Gespräch mit einem anderen Kollegen, Herrn P , habe die Klägerin dies am selben Tag erwähnt. Der Zeuge P habe ihr entgegnet "wenn es jetzt raus ist, kann ich dir ja auch sagen: du bist nicht dabei." Die Wiedereröffnungsanzeigen des Herrn G hätten jeweils vor dem Redaktionsschluss, das sei für die Ausgabe vom 02.02.2006 der 31.01.2006 gewesen, geschaltet werden müssen. Diese Punkte ließen den Schluss zu, dass die Vereinbarung der Betriebsübernahme nicht erst am 01.02.2006 erfolgt sein könne. Auch habe es bereits am 20.01.2006, dem Datum des Kündigungszugangs, auf dem Betriebsgelände der Schuldnerin ein Treffen des Beklagten mit dem Übernehmer, Herrn G , und der für die Kreditvergabe zuständigen Mitarbeiterin der Volksbank e.G., Frau Mi , gegeben. Die Klägerin äußert die Vermutung, dass bei diesem Gespräch die Vereinbarung besiegelt worden sei. Weiterhin lasse die Tatsache, dass der Arbeitnehmer C , der nach der ihm gegenüber erfolgten Kündigung am 20.01.2006 einen Termin bei der Agentur für Arbeit gehabt habe, diesen abgesagt habe, vermuten, dass Herr C schon am 20.01.2006 gewusst habe, dass der Betrieb durch Herrn G übernommen werden würde.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachvortrages beider Parteien wird auf die in mündlicher Verhandlung Schriftsätze verwiesen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Klägerin ist zulässig.

Die Klage ist vor dem im Rechtsweg sowie örtlich zuständigen Arbeitsgericht Mainz erhoben worden (§§ 2 Abs.1 Ziffer 3a, 46 Abs. 2 ArbGG, 12, 19a ZPO).

Die Klage ist als Feststellungsklage nach § 256 Abs. 1 ZPO zulässig. Das besondere Feststellungsinteresse folgt bereits aus der Fristgebundenheit der Kündigungsschutzklage gemäß §§ 4, 7 KSchG.

II.

Die Klage ist auch begründet.

Antragsgemäß war festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 16.01.2006 nicht beendet worden ist, da die Kündigung nicht gerechtfertigt ist gemäß § 1 KSchG.

1.

Die Klägerin hat gegen die ihr am 20.01.2006 zugegangene Kündigung rechtzeitig am 06.02.2006 Klage erhoben, innerhalb der Drei-Wochen-Frist, §§ 4 KSchG, 46 Abs. 2 ArbGG, 167 ZPO.

2.

Ist einem Arbeitnehmer vor einen Betriebsübergang durch den bisherigen Arbeitgeber gekündigt worden, so ist der bisherige Arbeitgeber für die Frage der Sozialwidrigkeit der Kündigung nach § 4 KSchG weiterhin passiv legitimiert (BAG 18.03.1999, AP Kündigungsschutzgesetz 1969 § 4 Nr. 44). Die Klägerin kann deshalb in vorliegendem Verfahren gegenüber dem Beklagten weiterhin den Kündigungsschutzantrag durchsetzen, da aufgrund der Rechtshängigkeit am 15.02.2006, mithin vor dem vorgetragenen Betriebsübergang, ihr die Wirkungen der §§ 265, 325 ZPO zugute kommen.

3.

Das Kündigungsschutzgesetz findet aufgrund der Beschäftigungsdauer der Klägerin sowie der Betriebsgröße unstreitig auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin Anwendung (§§ 1, 23 Abs. 1 KSchG).

Danach ist eine Kündigung nur wirksam, wenn sie gemäß § 1 KSchG aus Gründen im Verhalten oder in der Person der Klägerin oder aus dringenden betrieblichen Gründen veranlasst ist.

Der Beklagte bezieht sich hier ausschließlich auf einen dringenden betriebsbedingten Grund, wegen der behaupteten unternehmerischen Entscheidung einer Betriebsschließung.

Eine Betriebsstilllegung setzt den ernstlichen und endgültigen Entschluss des Unternehmers voraus, die Betriebs- und Produktionsgemeinschaft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufzuheben (ständige Rechtsprechung des BAG, 29.09.2005, 8 AZR 647/04 m.w.N.). Bei der Auflösung der Betriebsorganisation im Falle einer Betriebsstilllegung ist der Arbeitgeber nicht gehalten, eine Kündigung erst nach deren Durchführung auszusprechen. Vielmehr kann er die Kündigung

wegen beabsichtigter Stilllegung bereits dann erklären, wenn die betrieblichen Umstände einer Betriebsstilllegung schon "greifbare Formen" angenommen haben und eine vernünftige, betriebswirtschaftliche Betrachtung die Prognose rechtfertigt, dass bis zum Ablauf der einzuhaltenden Kündigungsfrist die Stilllegung durchgeführt sein wird. Hingegen fehlt es an einem endgültigen Entschluss zur Betriebsstilllegung, wenn der Arbeitgeber im Zeitpunkt der Kündigung noch in Verhandlungen über eine Veräußerung des Betriebs steht und gleichwohl wegen Betriebsstilllegung kündigt. Ist andererseits im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung die Betriebsstilllegung endgültig geplant und bereits eingeleitet, behält sich der Arbeitgeber aber eine Betriebsveräußerung vor, falls sich eine Chance bietet und gelingt dann später doch noch eine Betriebsveräußerung, bleibt es bei der sozialen Rechtfertigung der Kündigung. Es kommt allerdings ein Widereinstellungsanspruch in Betracht (BAG a.a.O.). Die Kammer schließt sich dieser ständigen Rechtsprechung des BAG an.

Danach bestand ausgehend von dem eigenen Vortrag des Beklagten, untermauert durch den am Tag des Ausspruchs der Kündigung erstellten Zwischenbericht gegenüber dem Insolvenzgericht, keine endgültige Stilllegungsabsicht bei Kündigungsausspruch. Vielmehr ergibt sich aus den schriftsätzlichen Ausführungen, wie auch aus dem zeitgleich mit dem Ausspruch der Kündigung erstellten Zwischenbericht, dass der Beklagte zu diesem Zeitpunkt in aussichtsreichen Verhandlungen mit dem Übernehmer stand, die letztlich auch zur Übernahme des Betriebes geführt haben. Nach dem eigenen Vortrag des Beklagten hatte der spätere Übernehmer zunächst ein Interesse an der Immobilie, dieses bereits auf den Gesamtbetrieb erstreckt und stand in Finanzierungsverhandlungen mit der Bank, die positiv verliefen. Es fehlte lediglich die Sicherheit einer Vertragsunterzeichnung, so dass ein Scheitern der Übernahmepläne nicht ausgeschlossen werden konnte. Demnach verfolgte der Beklagte in erster Linie die Übernahmeverhandlungen und behielt sich eine Stilllegung für den Fall des Scheiterns vor. In dieser Situation ist es dem Beklagten mangels endgültiger Stilllegungsabsicht verwehrt, eine Kündigung hierauf zu stützen.

4.

Aus den ausgeführten Gründen war der Kündigungsschutzklage mit der Kostenfolge aus § 91 Abs. 1 ZPO stattzugeben.

Die Streitwertfestsetzung im Urteil erfolgt gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG. Entsprechend § 42 Abs. 4 GKG wurde der Wert des Streitgegenstands auf das dreifache Bruttomonatsentgelt der Klägerin festgesetzt.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von dem Beklagten Berufung eingelegt werden. Für den Kläger ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. Wird das Urteil nicht in dem Umfang angefochten, in dem die Parteien unterlegen sind, ist die Berufung nur zulässig,

- a) wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist oder
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 EUR übersteigt oder
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Die Berufung muss

innerhalb einer Frist von einem Monat

schriftlich beim Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Postfach 30 30, 55020 Mainz, Ernst-Ludwig-Straße 1, 55116 Mainz, eingelegt werden.

Sie ist

innerhalb einer Frist von zwei Monaten

schriftlich zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung dieses Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Sie

können auch von einem Vertreter einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung von Arbeitgebern oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände unterzeichnet werden, wenn dieser kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt ist und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglieder Partei sind.

Lippa

Hinweis:

Von der Berufungsbegründungsschrift werden zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.

Ausgefertigt:

Heist
Heist, Justizangestellte
als Urkundsbeamtin der
Geschäftsstelle

