

LANDEsarbeitsgericht NÜRNBERG

7 Sa 244/17

4 Ca 501/16

(Arbeitsgericht Bamberg - Kammer Coburg -)

Datum: 18.09.2018

Rechtsvorschriften: §§ 2, 3 RDG, § 15 AktG

Orientierungshilfe:

Bei der Frage, ob eine rechtliche Vertretung im Sinne des § 2 Absatz 2 Nr. 6 RDG vorliegt, kommt es nicht darauf an, um welches Rechtsgeschäft es sich handelt, sondern darauf, ob das rechtliche Tätigwerden für ein verbundenes Unternehmen im Sinne des § 15 AktG erfolgt.

Urteil:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Bamberg – Kammer Coburg – vom 26.04.2017 wird kostenpflichtig zurückgewiesen.
2. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um den Bestand eines Arbeitsverhältnisses.

Der Kläger war seit 01.03.2007 bei der Beklagten beschäftigt. Dem Arbeitsverhältnis lag ein schriftlicher Arbeitsvertrag zugrunde. Danach wurde der Kläger als Kfz – Meister eingestellt.

Der Kläger weist einen Grad der Behinderung von 30 auf. Er ist einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt.

Bei der Beklagten besteht ein Betriebsrat.

- 2 -

Die A.-Deutschland AG schloss in Vertretung der Beklagten am 19.11.2015 mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich/Sozialplan mit Namensliste. In der dortigen Präambel heißt es, der Vorstand der A.-Deutschland AG habe in Vertretung der Beklagten die Entscheidung getroffen, die Werkstätten an den Standorten Berlin, Coburg, Köln, Mannheim, Neufahrn, Nürnberg und Schweinfurt an einen oder an mehrere Dritte zu verkaufen. Für den Fall, dass sie nicht verkauft würden, sei die Stilllegung beschlossen worden. Die Standorte Berlin, Köln, Mannheim, Neufahrn und Schweinfurt hätten nicht verkauft werden können. Sie seien deshalb bereits stillgelegt worden.

Wegen des Inhalts des Interessenausgleichs/Sozialplans im Übrigen wird auf die vorgelegte Kopie Bezug genommen (Bl. 67 ff d. A.).

Die LKW- Werkstatt in Coburg wurde an die B-Service GmbH verkauft. Die PKW- Werkstatt in Coburg wurde zum 31.12.2015 stillgelegt.

In einer gemeinsamen Erklärung vom 28.01.2016 informierten die Beklagte und die B-Service GmbH die Mitarbeiter über den Betriebsübergang.

Mit Schreiben vom 25.02.2016 ließ der Kläger dem Übergang des Arbeitsverhältnisses von der Beklagten auf die B-Service GmbH widersprechen.

Die Beklagte, vertreten durch die A.-Deutschland AG, beantragte beim Integrationsamt die Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung des Klägers. Das Integrationsamt stimmte der Kündigung mit Bescheid vom 23.05.2016 zu.

Unter dem 27.05.2016 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 31.08.2016.

Der Kläger erhob am 06.06.2016 gegen die Kündigung Klage zum Arbeitsgericht Bamberg – Kammer Coburg.

Im Gütertermin am 02.08.2017 erließ das Arbeitsgericht Bamberg auf Antrag der Beklagten ein Versäumnisurteil, mit dem die Klage abgewiesen wurde. Gegen das Versäumnisurteil legte der Kläger fristgerecht Einspruch ein.

Mit Endurteil vom 26.04.2017 wurde das Versäumnisurteil vom 02.08.2017 aufrechterhalten.

Das Urteil wurde dem Kläger am 12.06.2017 zugestellt.

Der Kläger legte gegen das Endurteil am 07.07.2017 Berufung ein und begründete sie am 28.07.2017.

Der Kläger macht geltend, eine rechtliche Vertretung der Beklagten durch die A.-Deutschland AG innerhalb und außerhalb dieses Verfahrens verstoße gegen das Rechtsdienstleistungsgesetz. Insbesondere verstoße eine Vertretung der Beklagten durch die A.-Deutschland AG bei der Unternehmerentscheidung, dem Abschluss des Interessenausgleichs, der Einholung der Zustimmung des Integrationsamts und der Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegen das Rechtsdienstleistungsgesetz.

Dies habe zur Folge, dass der von der A.-Deutschland AG beim Integrationsamt gestellte Antrag, der Kündigung des Klägers zuzustimmen, rechtswidrig sei und damit auch der Zustimmungsbescheid. Auch die Anzeige der Entlassungen nach § 17 KSchG sei deswegen unwirksam.

Der Kläger beantragt, unter Aufhebung des Versäumnisurteils vom 02.08.2016 und des Urteils vom 26.04.2017, jeweils des Arbeitsgericht Bamberg – Kammer Coburg – Az. 4 Ca 501/16 zu erkennen:

1. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 27.05.2016, dem Kläger zugegangen am 30.05.2016, nicht zum 31.08.2016 beendet worden ist, sondern fortbesteht.
2. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung des Klägers zurückzuweisen.

Die Beklagte macht geltend, die Kündigung sei aus betriebsbedingten Gründen erforderlich gewesen.

Wegen des weitergehenden Vorbringens der Parteien in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

Eine Beweisaufnahme hat nicht stattgefunden.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft, § 64 Absatz 1 und Absatz 2 c) ArbGG, sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, § 66 Absatz 1 Satz 1 und 2 ArbGG.

Die Berufung ist unbegründet.

Wie das Erstgericht zu Recht entschieden hat, ist das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die mit Schreiben vom 27.05.2016 ausgesprochene Kündigung der Beklagten zum 31.08.2016 beendet worden, §§ 620 Absatz 2, 622 Absatz 2 Nr. 3 BGB.

Die Kündigung ist wirksam. Sie ist insbesondere sozial gerechtfertigt, § 1 Absatz 1 KSchG.

Die Kündigung ist durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt, die einer Weiterbeschäftigung des Klägers entgegenstehen, § 1 Absatz 2 KSchG.

Der Arbeitsplatz des Klägers ist entfallen. Die Beklagte ist nicht mehr Betreiberin der Werkstatt, in der der Kläger beschäftigt war.

Der Kläger war in der Werkstatt der Beklagten in Coburg tätig. Diese hat die Beklagte an die Firma B-Service GmbH verkauft. Darüber besteht zwischen den Parteien kein Streit. Insbesondere hat der Kläger dies letztlich am 05.04.2017 in der mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht Bamberg erklärt, wie sich aus dem Sitzungsprotokoll ergibt.

Die Beklagte hat keine Möglichkeit mehr, den Kläger zu beschäftigen. Der Kläger hat dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf die B-Service GmbH gemäß § 613a Absatz 6 BGB widersprochen. Auf dem bisherigen Arbeitsplatz kann die Beklagte den Kläger nicht mehr einsetzen. Diese Möglichkeit ist infolge des Betriebsübergangs ihrer Verfügungsgewalt entzogen. Dass er anderweitig bei der Beklagten eingesetzt werden könnte, macht der Kläger nicht geltend. Insbesondere hat er den diesbezüglichen Ausführungen des Arbeitsgerichts nichts entgegengesetzt.

Da sich bereits daraus ergibt, dass die Kündigung durch betriebliche Gründe bedingt ist, kommt es nicht mehr darauf an, ob die Betriebsparteien einen wirksamen Interessenausgleich/Sozialplan abgeschlossen haben. Vielmehr ist die Kündigung gemäß § 1 Absatz 2 KSchG sozial gerechtfertigt, auch ohne dass § 1 Absatz 5 KSchG angewendet wird.

Soweit der Kläger das Vorliegen einer unternehmerischen Entscheidung bestreitet, ist dies nicht nachvollziehbar. Dabei kommt es nicht darauf an, ob der entsprechende Unternehmensbeschluss wirksam ist. Maßgebend ist, dass eine Entscheidung gefällt wurde, die tatsächlich umgesetzt wurde.

Dies ist der Fall.

Zum einen haben die A.-Deutschland AG in Vertretung für die Beklagte und der bei der Beklagten eingerichtete Betriebsrat am 16.07.2015 bzw. 19.11.2015 einen Interessenausgleich/Sozialplan abgeschlossen, zum anderen ist die Entscheidung durch den Verkauf der Werkstätten bzw. deren Schließung umgesetzt worden, was der Kläger nicht bestreitet.

Die Kündigung ist nicht aus anderen Gründen unwirksam.

Die für den Kläger erforderliche Zustimmung des Integrationsamts liegt vor, § 85 SGB IX a.F. Diese ist unstreitig erteilt worden. Solange der entsprechende Bescheid nicht aufgehoben ist, ist, da die Arbeitsgerichte an die Entscheidung des Integrationsamts gebunden sind, von der erteilten Zustimmung zur Kündigung auszugehen. Dabei ist es für das vorliegende Verfahren unerheblich, ob der Antrag beim Integrationsamt ordnungsgemäß gestellt worden ist. Die Arbeitsgerichte sind nicht berufen, die Rechtmäßigkeit eines Verwaltungsakts des Integrationsamts zu überprüfen. Hierfür sind die Verwaltungsgerichte zuständig.

Der Betriebsrat ist ordnungsgemäß angehört worden. Insbesondere erfüllt das Anhörungsschreiben vom 16.03.2015 die Voraussetzungen des § 102 Absatz 1 BetrVG. Auch die Massenentlassungsanzeige nach § 17 KSchG ist wirksam erfolgt. Insoweit wird auf die zutreffenden Gründe des Erstgerichts Bezug genommen, zu denen sich der Kläger nicht geäußert hat, § 69 Absatz 2 ArbGG.

Die Anhörung bzw. die Anzeige gegenüber der Agentur für Arbeit scheitern insbesondere nicht daran, dass sie nicht von der Beklagten, sondern von der A.-Deutschland AG eingeleitet worden sind. Diese hat die Beklagte wirksam vertreten, §§ 164, 167 BGB.

Die Beklagte konnte sich bei allen Rechtshandlungen durch die A.-Deutschland AG vertreten lassen. Dies gilt für den Ausspruch der Kündigungen selbst sowie auch für alle rechtlichen Maßnahmen, die im Vorfeld der Kündigung erforderlich waren.

Die A.-Deutschland AG ist von der Beklagten bevollmächtigt worden, ihre rechtlichen Angelegenheiten wahrzunehmen. Dies bestreitet der Kläger nicht. Die Beauftragung ist rechtswirksam. Grundsätzlich kann jede Person, auch eine juristische, sich durch einen Bevollmächtigten vertreten lassen. Ausgenommen hiervon sind lediglich Geschäfte höchstpersönlicher Art. Insbesondere ist die Bevollmächtigung der A.-Deutschland AG nicht wegen Verstoßes gegen das Rechtsdienstleistungsgesetz nichtig, § 3 RDG iVm § 134 BGB.

Die A.-Deutschland AG erbringt keine Rechtsdienstleistungen im Sinne des § 3 RDG. Zwar erledigt sie Rechtsangelegenheiten für die Beklagte. Diese sind aber kraft Gesetzes nicht als Rechtsdienstleistungen zu definieren, § 2 Nr. 6 RDG. Die Beklagte und die A.-Deutschland AG sind verbundene Unternehmen im Sinne des § 15 AktG.

Bei der Frage, ob die Beklagte und die A.-Deutschland AG verbundene Unternehmen sind, kommt es nicht darauf an, um welche Rechtsangelegenheit es sich im Einzelfall handelt, insbesondere ist unerheblich, ob es um die Kündigung des Klägers bzw. um den Antrag beim Integrationsamt bzw. beim Betriebsrat oder der Agentur für Arbeit ging. Welche Unternehmen als verbunden anzusehen sind, ergibt sich ausschließlich aus § 15 AktG. Maßgebend ist hierbei die gesellschaftsrechtliche Verbindung der Unternehmen.

Die A.-Deutschland AG ist ein Tochterunternehmen der Beklagten.

Dies ergibt sich aus dem Sachvortrag der Beklagten, den der Kläger nicht bestreitet und der daher als zugestanden anzusehen ist, § 138 Absatz 3 ZPO.

Da die Kündigung somit unter jedem rechtlichen Gesichtspunkt als wirksam anzusehen ist, war die Berufung des Klägers zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Absatz 1 ZPO.

Die Revision wurde gemäß § 72 Absatz 2 ArbGG zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann der Kläger Revision einlegen.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz 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.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de> hingewiesen.

Weißenfels
Vorsitzende Richterin
am Landesarbeitsgericht

Heider
ehrenamtlicher Richter

Weiß
ehrenamtlicher Richter