



LANDEsarBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

des Dr. Q. T., G.-F.-Straße 12, E.,

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte Dr. T., Dr. M., U., H. Straße 17, E.,

g e g e n

die U. L. Q. N. GmbH, vertreten durch die Geschäftsführer
S. F. und U. M., T. feld 22-28, N.,

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte I., L., M., X.,
H.-H.-Straße 4, E.,

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 01.08.2017
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Klein als Vorsitzenden
sowie die ehrenamtlichen Richter Glombitza und Bartz

für R e c h t erkannt:

- I. **Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Oberhausen vom 01.09.2016 – Az.: 1 Ca 371/16 – wird zurückgewiesen.**
- II. **Der Kläger trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.**
- III. **Die Revision wird nicht zugelassen.**

TATBESTAND:

Die Parteien streiten über die Zahlung von Verzugszinsen für verspätet erfüllte Entgeltansprüche der Monate Januar bis Dezember 2013.

Der Kläger ist seit dem 17.07.1998 bei der Beklagten als Qualitätsingenieur beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien sind die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen anzuwenden.

Der Kläger war im Werk der Beklagten in E. tätig, welches zum 31.12.2012 stillgelegt worden ist. In diesen Betrieb existierte ein Betriebsrat.

Die Beklagte erstattete mit Schreiben vom 22.03.2012 eine Massenentlassungsanzeige gemäß § 17 KSchG. Sie teilte – wie im Formular der Agentur für Arbeit als Möglichkeit vorgesehen – mit, dass eine Stellungnahme des Betriebsrates nachgereicht werde. Am 10.04.2012 leitete sie per E-Mail ein Schreiben des Betriebsrats vom 03.04.2012 (Blatt 39 f. der Akte) als Stellungnahme gemäß § 17 Abs. 3 KSchG an die Agentur für Arbeit weiter, das den folgenden Wortlaut hatte:

„Der Betriebsrat ... widerspricht den von Ihnen geplanten, anzeigepflichtigen Entlassungen von 155 Kolleginnen und Kollegen zum 31.12.2012.

Begründung:

Die von Ihnen beabsichtigten Kündigungen widersprechen den im Rahmen des Interessenausgleichs/Sozialplanes vom 26.09.2007 erteilten Zusagen und der Option der Verlängerung der Zusagen für Beschäftigung von der E. D. AG (heute E. AG) und der U. L. AG bis zum 31.12.2013.

Insofern konnte der Betriebsrat bisher nicht feststellen, dass ausreichende Anstrengungen unternommen wurden, um das von der Kündigung bedrohte Stammpersonal bei der E. AG oder der U. L. AG in neue Arbeitsverhältnisse zu überführen. ...

Der Betriebsrat würde es entsprechend bevorzugen, mit Ihnen über jede(n) einzelne(n) Mitarbeiter(in) dahingehend zu beraten, welche Möglichkeiten für eine Weiterbeschäftigung bei E. und/oder U. L. bestehen und welche Qualifizierungsmaßnahmen

eventuell erforderlich werden, damit auf diesem Weg auch Lösungen gefunden werden, die mit Recht als ‚sozialverträglich‘ bezeichnet werden können.

Vor diesem Hintergrund fordert der Betriebsrat Sie auf, von Ihrem Kündigungsvorhaben abzulassen und auf die Einhaltung der Beschäftigungszusagen von E. und U. L. hinzuwirken.“

Nach Anhörung des Betriebsrats gemäß § 102 BetrVG mit Schreiben vom 23.04.2012 und Ablauf der bis zum 22.04.2012 festgesetzten Sperrfrist kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers mit Schreiben vom 21.05.2012 zum 31.12.2012. Gleichfalls kündigte sie weiteren 154 Arbeitnehmern dieses Betriebes zum 31.12.2012.

Der Kläger erhob vor dem Arbeitsgericht Düsseldorf Kündigungsschutzklage, die allerdings mit Urteil vom 21.02.2013 – 4 Ca 3453/12 – abgewiesen wurde. Die hiergegen von ihm eingelegte Berufung wurde durch das Landesarbeitsgericht Düsseldorf mit Urteil vom 22.01.2014 – 4 Sa 528/13 – zurückgewiesen, allerdings im Hinblick auf die Frage eines ordnungsgemäßen Verfahrens gemäß § 17 KSchG die Revision zugelassen. Auf die hierauf von dem Kläger eingelegte Revision hob das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 26.02.2015 – 2 AZR 371/14 – das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 22.01.2014 teilweise auf und stellte unter teilweiser Abänderung des erstinstanzlichen Urteils fest, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 21.05.2012 nicht aufgelöst worden ist. Das Bundesarbeitsgericht ließ dabei in den Entscheidungsgründen ausdrücklich offen, ob die Beklagte ein ordnungsgemäßes Konsultationsverfahren gemäß § 17 Abs. 2 Satz 2 KSchG durchgeführt habe, kam allerdings zu dem Ergebnis, dass die Kündigung gegen § 17 Abs. 3 KSchG verstoße. Dies begründete das Bundesarbeitsgericht damit, dass das Schreiben des Betriebsrats vom 03.04.2012 den Anforderungen an die der Massenentlassungsanzeige beizufügende Stellungnahme im Sinne des § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG nicht genüge. Voraussetzung hierfür sei, dass sich der Betriebsrat in einer Weise äußere, die erkennen lasse, dass er seine Beteiligungsrechte als gewahrt ansehe und dass es sich um eine abschließende Erklärung zu den von dem Arbeitgeber beabsichtigten Kündigungen handele. Diese Voraussetzungen seien hier nicht erfüllt, da sich den Ausführungen des Betriebsrats nicht entnehmen lasse, ob sie Ergebnis bereits abgeschlossener Beratungen nach § 17 Abs. 2 Satz 2 KSchG seien; der Betriebsrat habe gerade nicht kundgetan, dass er seinen Verhandlungsanspruch als erfüllt betrachte. Die Beklagte sei gegenüber der Agentur für Arbeit auch nicht nach § 17 Abs. 3 Satz 3 KSchG verfahren.

Der Kläger, der in den Monaten Januar 2013 bis einschließlich Dezember 2013 ein monatliches Arbeitslosengeld von 1.765,50 € bezogen hat, erhielt am 13.05.2015 von der Beklagten auf sein Konto insgesamt 43.386,70 € netto als Vergütung für die Monate Januar 2013 bis Dezember 2013 sowie für den Monat Mai 2015 überwiesen. Am 13.07.2015 wurden auf sein Konto mit dem Verwendungszweck „Zinsen von 01.01.2013 bis 31.12.2013“ weitere 1.870,89 € überwiesen.

Nachdem er die Beklagte mit Schreiben vom 07.12.2015 erfolglos aufgefordert hatte, für die Monate Januar bis Dezember 2013 weitere Zinsen in Höhe von 5.676,43 € zu zahlen, hat er seine Ansprüche mit der am 03.03.2016 bei dem Arbeitsgericht Oberhausen eingegangenen und der Beklagten am 09.03.2016 zugestellten Zahlungsklage gerichtlich weiterverfolgt, die er in erster Instanz von zunächst 7.271,42 € abzüglich gezahlter 1.870,89 € im Verfahrensverlauf auf zuletzt 5.688,16 € abzüglich gezahlter 1.870,89 € reduziert hat.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, dass die Beklagte ihm weitere Verzugszinsen in Höhe von 5.688,16 € abzüglich am 13.07.2015 geleisteter 1.870,89 € schulde, weil sie sich mit der Zahlung seiner Vergütung für die Monate Januar bis Dezember 2013 schuldhaft in Verzug befunden habe. Die Beklagte hätte bei Anwendung der erforderlichen Sorgfalt erkennen können, dass die Kündigung vom 21.05.2012 unwirksam gewesen sei. Sie habe nicht davon ausgehen können, dass sie ihrer Pflicht aus § 17 Abs. 2 Satz 2 KSchG nachgekommen sei und mit dem Betriebsrat hinreichend verhandelt habe. Nach den Feststellungen des Bundesarbeitsgerichts hätten entsprechende Verhandlungen nicht stattgefunden. Sie habe insbesondere entgegen dem Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf nicht davon ausgehen dürfen, dass ihr Schreiben vom 16.03.2012 (Anlage K 2) eine abschließende Aufforderung zur Verhandlung gewesen sei. Die Beklagte habe sich vor dem Hintergrund der Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts auf die offensichtlich fehlerhafte Auslegung des Schreibens vom 16.03.2012 nicht verlassen dürfen. Sie hätte erkennen müssen, dass hinreichende Beratungen mit dem Betriebsrat zu keinem Zeitpunkt stattgefunden hätten und dass die Kündigung bereits aus diesem Grunde wegen Verstoßes gegen § 17 Abs. 3 KSchG unwirksam gewesen sei. Die Beklagte habe aufgrund des Urteils des Bundesarbeitsgerichts vom 28.06.2012 – 6 AZR 780/10 – nicht davon ausgehen dürfen, dass die Beifügung einer Stellungnahme des Betriebsrates zur Massentlassungsanzeige entbehrlich sei. Zwar habe das Arbeitsgericht Düsseldorf in seinem Urteil die Massentlassungsanzeige bereits deshalb als wirksam erachtet, weil ein entsprechender Bescheid der Agentur für Arbeit erlassen worden sei. Das Arbeitsgericht habe sich dabei aber auf eine veraltete, überholte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gestützt und das Urteil vom

28.06.2012 übersehen. Die Beklagte habe angesichts der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht auf die fehlerhafte rechtliche Bewertung des Arbeitsgerichts Düsseldorf vertrauen dürfen. Sie habe auch nicht davon ausgehen dürfen, dass das Schreiben des Betriebsrats vom 03.04.2012 die Anforderungen erfülle, die § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG aufstelle. Die Anforderungen, die an eine Stellungnahme des Betriebsrats gemäß § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG zu stellen seien, seien bereits zum Zeitpunkt der Nichtleistung der Vergütung höchstrichterlich geklärt gewesen. Der Kläger verweist auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 21.03.2012 – 6 AZR 596/10 -. Das Widerspruchsschreiben des Betriebsrats lasse an keiner Stelle erkennen, dass soziale Maßnahmen mit ihm beraten worden seien. Weder das Arbeitsgericht noch das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hätten sich – entgegen der höchstrichterlichen Rechtsprechung – in ihren Entscheidungsgründen mit der Frage, inwieweit das Widerspruchsschreiben inhaltlich überhaupt den Anforderungen an eine Stellungnahme im Sinne des § 17 Abs. 3 KSchG genüge, ausreichend auseinandergesetzt. Der Kläger hat dementsprechend für die verspätet gezahlte Vergütung der Monate Januar bis einschließlich Dezember 2013 unter Berücksichtigung des bezogenen Arbeitslosengeldes für die Zeit vom 01.02.2013 bis zum 13.05.2015 einen Anspruch auf Zahlung von Verzugszinsen in Höhe von 5.688,16 € abzüglich der am 13.07.2015 gezahlten 1.870,89 € geltend gemacht. Hinsichtlich der Einzelheiten der Berechnung der Klageforderung wird auf die Ausführungen im erstinstanzlichen Schriftsatz vom 14.04.2016 (Blatt 57 – 59 der Akte) Bezug genommen. Er hat schließlich die Ansicht vertreten, dieser Anspruch sei nicht gemäß § 19 EMTV (Einheitlicher Manteltarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen) vom 18.12.2003 verfallen und sich diesbezüglich auf eine Protokollerklärung der Beklagten in der mündlichen Verhandlung in dem Kündigungsschutzverfahren vor dem Arbeitsgericht Düsseldorf vom 21.02.2013 (Blatt 92 der Akte) berufen, mit der diese auf die Einhaltung tariflicher Ausschlussfristen auch für die hier streitgegenständlichen Ansprüche verzichtet habe.

Der Kläger hat erstinstanzlich zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 5.688,16 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 14.05.2015 abzüglich am 13.07.2015 geleisteter 1.870,89 € zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Ansicht vertreten, sich mit der Zahlung der Vergütung des Klägers für die Monate Januar 2013 bis Dezember 2013 nicht im Schuldnerverzug befunden zu haben. Nach § 286 Abs. 4 BGB liege kein Verzug vor, wenn die geschuldete Leistung infolge eines Umstandes unterbleibe, den der Schuldner nicht zu vertreten habe. Sie habe bei Ausspruch der Kündigung am 21.05.2012 davon ausgehen dürfen, dass sie hinreichende betriebsbedingte Gründe für die Kündigung des Klägers gehabt habe. Vertretbar sei insbesondere ihr Rechtsstandpunkt gewesen, dass die Bestimmung des § 17 KSchG hinreichend beachtet worden sei. Dies zeige sich nicht zuletzt darin, dass im seinerzeitigen Massenentlassungsverfahren – unbestritten – ca. 100 Kündigungsschutzklagen vor nahezu allen Kammern des Arbeitsgerichts Düsseldorf geführt worden seien und ihr in sämtlichen Entscheidungen ein ordnungsgemäßes Konsultations- und Anzeigeverfahren gemäß § 17 Abs. 2, 3 KSchG bescheinigt worden sei. Dies gelte auch für die in der zweiten Instanz vor dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf geführten ca. 20 Berufungsverfahren. Auch diese hätten sich auf verschiedene Kammern verteilt. Es seien also ca. 20 Volljuristen mit einer eigenständigen Bewertung der Sach- und Rechtslage befasst gewesen, die allesamt die Wirksamkeit der jeweiligen Kündigungen festgestellt hätten. Auch das Bundesarbeitsgericht habe in dem Urteil vom 26.02.2015 lediglich beim Anzeigeverfahren nach § 17 Abs. 3 KSchG einen Verstoß festgestellt, welcher nach § 134 BGB zur Unwirksamkeit der Kündigung geführt habe. Ob das gemäß § 17 Abs. 2 KSchG erforderliche Konsultationsverfahren ordnungsgemäß gewesen sei, habe das Bundesarbeitsgericht ausdrücklich offen gelassen. Auch die vom Kläger im vorliegenden Verfahren angeführten rechtlichen und tatsächlichen Gesichtspunkte führten nicht dazu, dass sie vor Verkündung des Urteils des Bundesarbeitsgerichts vom 26.02.2015 von der Rechtsunwirksamkeit der Kündigung vom 21.05.2012 habe ausgehen müssen. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts habe das Schreiben des Betriebsrats vom 03.04.2012 nicht den Anforderungen an eine Stellungnahme gemäß § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG entsprochen. Auch seien nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts die Voraussetzungen des § 17 Abs. 3 Satz 3 KSchG nicht erfüllt gewesen, weil sie den „Stand der Beratung“ nicht dargelegt habe. Diese Argumentation sei für den Kläger ebenso erfreulich wie überraschend gewesen. Er habe selbst im Zusammenhang mit § 17 Abs. 3 KSchG – insbesondere in der Revisionsbegründungsschrift – lediglich die Möglichkeit des Nachreichens einer Stellungnahme des Betriebsrats thematisiert. Diesen Aspekt habe das Bundesarbeitsgericht im Urteil vom 26.02.2015 wiederum offen gelassen. Der Kläger

habe schließlich die tarifvertragliche Ausschlussfrist des § 19 EMTV nicht gewahrt, weil er seinen Anspruch erst mit Schreiben vom 07.12.2015 geltend gemacht habe.

Mit Urteil vom 01.09.2016 hat das Arbeitsgericht Oberhausen die Klage abgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, die Klage sei zwar zulässig, aber nicht begründet, da die Zinsforderungen des Klägers für die Vergütungsansprüche des Jahres 2013 zwar ab dem 26.02.2015, dem Tag der Verkündung der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts in dem Revisionsverfahren 2 AZR 371/14, bis zur Nachzahlung der Vergütung am 13.05.2015 wegen Verzugs der Beklagten berechtigt gewesen seien, allerdings durch die unstreitige Zinszahlung am 13.07.2015 in Höhe von 1.870,89 € vollständig erfüllt worden seien. Darüber hinaus bestehe kein Anspruch auf Zinszahlungen für die Vergütungsansprüche des Jahres 2013, denn die Beklagte habe sich bis zur Verkündung des Urteils des Bundesarbeitsgerichts am 26.02.2015 nicht im Schuldnerverzug befunden. Es fehle bis zu diesem Zeitpunkt das verzugsbegründende Verschulden nach § 286 Abs. 4 BGB. Die Beklagte habe nämlich bis zur Verkündung des Urteils des Bundesarbeitsgerichts vom 26.02.2015 von der Wirksamkeit der Kündigung vom 21.05.2012 ausgehen dürfen. Diese sei wegen der zum 31.12.2012 erfolgten Betriebsstilllegung aus dringenden betrieblichen Gründen gemäß § 1 Abs. 2 Satz 1 3. Alt. KSchG sozial gerechtfertigt gewesen. Dies ziehe auch der Kläger nicht in Zweifel. Ein Verstoß gegen § 1 Abs. 3 KSchG habe nicht vorgelegen. Der Betriebsrat sei gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG vor Ausspruch der Kündigung ordnungsgemäß angehört worden. Die notwendige Massenentlassungsanzeige gemäß § 17 Abs. 1 KSchG sei erstattet worden. Die Beklagte habe aufgrund der Ausführungen des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf im Urteil vom 22.01.2014 wie auch aufgrund der Ausführungen des Arbeitsgerichts Düsseldorf im Urteil vom 21.02.2013 darauf vertrauen dürfen, dass sie den Betriebsrat gemäß § 17 Abs. 2 KSchG ordnungsgemäß beteiligt habe. Das Bundesarbeitsgericht habe diese Frage ausdrücklich offen gelassen. Der Beklagten könne nicht vorgeworfen werden, dass sie bei einer sorgfältigen Analyse der Sach- und Rechtslage hätte erkennen können, dass die Kündigung vom 21.05.2012 wegen Verstoßes gegen § 17 Abs. 2 KSchG (offensichtlich) unwirksam gewesen sei. Denn zu dieser Schlussfolgerung sei selbst das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 26.02.2015 nach einer ausführlichen Würdigung der Sach- und Rechtslage gerade nicht gelangt. Die Kündigung vom 21.05.2012 sei zwar aufgrund der Feststellungen des Bundesarbeitsgerichts wegen eines Verstoßes gegen § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG gemäß § 134 BGB unwirksam. Die Beklagte habe allerdings bis zur Verkündung der Revisionsentscheidung davon ausgehen dürfen, dass ihre Annahme, die Kündigung verstoße nicht gegen § 17 Abs. 3 KSchG, auf einem vertretbaren Rechtsstandpunkt beruhe. Die Ausführungen des Arbeitsgerichts

Düsseldorf hierzu im Urteil vom 21.02.2013 beruhten zwar auf einer falschen Bewertung der Rechtslage. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf habe sich aber im Urteil vom 22.01.2014 mit den Voraussetzungen des § 17 Abs. 3 KSchG befasst und nach Darlegung der maßgeblichen Rechtsgrundsätze begründet, dass und warum die Beklagte „das Anzeigeverfahren gemäß § 17 Abs. 3 S. 2 KSchG ordnungsgemäß durchgeführt“ habe. Dieser Argumentation sei das Bundesarbeitsgericht zwar nicht gefolgt. Es sei aber nicht so, dass das Landesarbeitsgericht Düsseldorf die Vorschrift des § 17 Abs. 3 KSchG ignoriert hätte oder sich bei der Entscheidung vom 22.01.2014 wie zuvor das Arbeitsgericht Düsseldorf von einer überholten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts habe leiten lassen. Der Beklagten sei kein Verschulden vorzuwerfen, wenn sie in Übereinstimmung mit dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf bis zur Verkündung des Urteils des Bundesarbeitsgerichts davon ausgegangen sei, dass das Schreiben des Betriebsrates vom 03.04.2012 eine ordnungsgemäße Stellungnahme im Sinne von § 17 Abs. 3 KSchG gewesen sei. Die Beklagte habe darauf vertrauen dürfen, dass die Berufungskammer die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bei der Beurteilung des Falles beachtet und in vertretbarer Weise angewendet habe. Die Beklagte müsse nicht über eine bessere Rechtskenntnis als das Landesarbeitsgericht Düsseldorf verfügen, deren Kammern auch in den Parallelverfahren die Kündigungsschutzklagen abgewiesen hätten.

Gegen das dem Kläger über seine Prozessbevollmächtigten am 12.09.2016 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts Oberhausen hat er mit am 12.10.2016 bei dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf eingegangenen Anwaltsschriftsatz Berufung eingelegt und diese – nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist durch Beschluss vom 31.10.2016 bis zum 14.12.2016 – mit bei dem Landesarbeitsgericht am 14.12.2016 eingegangenen Anwaltsschriftsatz begründet.

Der Kläger wiederholt und vertieft sein erstinstanzliches Vorbringen und ist der Ansicht, das Arbeitsgericht habe die Voraussetzungen, unter denen ein Rechtsirrtum entschuldbar sei, verkannt. An die Entschuldbarkeit eines Rechtsirrtums seien strenge Anforderungen zu stellen, für die zudem die Beklagte die Darlegungs- und Beweislast trage. Voraussetzung sei, dass der Schuldner, also die Beklagte, bei objektiv zweifelhafter Rechtslage diese sorgfältig geprüft und dabei einen vertretbaren Rechtsstandpunkt eingenommen habe. Das Arbeitsgericht habe in dem angefochtenen Urteil verkannt, dass die Rechtslage hier hinsichtlich der Anforderungen an eine ordnungsgemäße Stellungnahme des Betriebsrats im Sinne des § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG objektiv nicht mehr zweifelhaft gewesen sei. Sie sei vielmehr bereits zu Beginn der nicht geleisteten Gehälter aufgrund der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 21.03.2012 – 6 AZR 596/10 – höchstrichterlich geklärt gewesen. Aus dem Schreiben des Betriebsrats vom

03.04.2012 sei eindeutig hervorgegangen, dass er seine Beteiligungsrechte nicht als gewahrt angesehen habe und dass soziale Maßnahmen mit ihm nicht erörtert worden seien. Damit habe das Schreiben den Anforderungen der höchstgerichtlichen Rechtsprechung bereits auf der Basis des Urteils des Bundesarbeitsgerichts vom 21.03.2012 nicht genügt. Ein gegenteiliger Rechtsstandpunkt sei vor diesem Hintergrund nicht vertretbar. Es bestehe auch entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts Oberhausen kein Vertrauensschutz in die „richtige Rechtsprechung“ der Instanzgerichte. Da mithin mangels entschuldbaren Rechtsirrtums der Beklagten Schuldnerverzug vorgelegen habe, schulde die Beklagte dem Kläger die geltend gemachten Zinsen.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Oberhausen vom 01.09.2016 – 1 Ca 371/16 – abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an ihn 5.688,16 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 14.05.2015 abzüglich am 13.07.2015 geleisteter 1.870,89 € zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt das erstinstanzliche Urteil und wiederholt und vertieft ihre bereits erstinstanzlich gemachten Ausführungen.

Wegen des weiteren Parteivorbringens wird auf die gewechselten Schriftsätze beider Parteien nebst Anlagen in erster und zweiter Instanz sowie auf die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I.

Die Berufung des Klägers ist zulässig. Sie ist, da der Wert der Beschwerdegegenstandes 600,- € übersteigt, statthaft gemäß § 64 Abs. 1, Abs. 2 lit. b) ArbGG.

Ferner ist sie form- und fristgerecht im Sinne von § 66 Abs. 1 ArbGG eingelegt und begründet worden.

II.

Die Berufung ist allerdings nicht begründet. Das Arbeitsgericht Oberhausen hat die Zahlungsklage zu Recht abgewiesen. Dem Kläger steht gegen die Beklagte für die verspäteten Entgeltzahlungen der Monate Januar bis Dezember 2013 kein Anspruch auf Verzugszinsen nach §§ 286, 288 BGB zu. Denn bis zu der Verkündung des Urteils des Bundesarbeitsgerichts in dem Revisionsverfahren 2 AZR 371/14 am 26.02.2015 befand sich die Beklagte in einem den Anspruch nach § 286 Abs. 4 BGB ausschließenden entschuldbaren Rechtsirrtum und für die Zeit danach bis zur Nachzahlung der Vergütung am 13.05.2015 sind seine insoweit berechtigten Zinsforderungen durch die am 13.07.2015 erfolgte Zinszahlung in Höhe von 1.870,89 € im Wege der Erfüllung nach § 362 BGB erloschen; diese letztgenannte Feststellung unter I.2 (Seite 20/21) der Entscheidungsgründe des erstinstanzlichen Urteils hat der Kläger mit der Berufung ebenso wenig angegriffen wie die Ausführungen zum fehlenden Verschulden im Hinblick auf die Annahme einer ordnungsgemäßen Konsultation des Betriebsrats nach § 17 Abs. 2 Satz 2 KSchG (I.1.b, Seite 18 der Entscheidungsgründe), so dass hierauf zur Vermeidung von Wiederholungen nach § 69 Abs. 2 ArbGG Bezug genommen wird.

Für die Zeit bis zum 26.02.2015 steht dem Kläger auch im Übrigen mangels Verschuldens der Beklagten kein Anspruch auf Zahlung von Verzugszinsen zu, § 286 Abs. 4 BGB. Insoweit ist zu dem Berufungsvorbringen des Klägers folgendes auszuführen:

Nach § 286 Abs. 4 BGB kommt der Schuldner – hier die Beklagte – nicht in Verzug, solange die Leistung infolge eines Umstandes unterbleibt, den er – bzw. sie – nicht zu vertreten hat. In den Fällen des – auch hier relevanten – Rechtsirrtums stellt die Rechtsprechung für die Annahme fehlenden Verschuldens strenge Anforderungen auf. Der Geltungsanspruch des Rechts erfordert im Grundsatz, dass der Schuldner das Risiko eines Rechtsirrtums selbst trägt und es nicht dem Gläubiger überbürden kann (BAG vom 19.08.2015 – 5 AZR 975/13, juris, Rz. 31; BAG vom 16.09.2008 – 9 AZR 781/07, juris, Rz. 47). Beruht die Ungewissheit über die Schuld auf rechtlichen Zweifeln des Schuldners (sog. Rechtsirrtum), ist dieser entschuldbar, wenn die Rechtslage objektiv zweifelhaft ist und der Schuldner sie sorgfältig geprüft hat. Es müssen gewichtige Anhaltspunkte für die Richtigkeit der

vertretenen Rechtsmeinung sprechen. Dabei genügt die Berufung auf eine günstige Ansicht im Schrifttum nicht, wohl aber die Berufung auf die höchstrichterliche Rechtsprechung (BAG vom 19.08.2015 – 5 AZR 975/13, juris, Rz. 31; BAG vom 13.05.1998 – 7 AZR 297/97, juris), insbesondere wenn ihr ein zumindest ähnlicher Sachverhalt zugrunde liegt (BAG vom 19.08.2015 – 5 AZR 975/13, juris, Rz. 31; BAG vom 3.12.2002 – 9 AZR 481/01, juris). Die Sorgfaltsanforderungen gehen nicht so weit, dass eine dem Schuldner ungünstige Entscheidung der Rechtsfrage undenkbar gewesen sein müsste (BAG vom 19.08.2015 – 5 AZR 975/13, juris, Rz. 32; BAG vom 12.11.1992 – 8 AZR 503/91, juris).

Der Rechtsirrtum der Beklagten, die Stellungnahme des Betriebsrats vom 03.04.2012 sei hinreichend zur Erfüllung der Voraussetzungen des § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG gewesen, war in Anwendung dieser Grundsätze entschuldbar. Entgegen der Ansicht des Klägers lag insoweit bis zum 26.02.2015 noch immer eine objektiv zweifelhafte Rechtslage vor. Zwar ist zutreffend, dass das Bundesarbeitsgericht in seinen Entscheidungen vom 21.03.2012 – 6 AZR 596/10 –, vom 28.06.2012 – 6 AZR 780/10 – und vom 21.03.2013 – 2 AZR 60/12 – hinsichtlich der Anforderungen an eine Stellungnahme des Betriebsrats im Sinne von § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG bereits lange vor der Entscheidung vom 26.02.2015 wesentliche zu beachtende Grundsätze aufgestellt hatte. Danach muss sich die nach § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG beizufügende Stellungnahme des Betriebsrats auf das Ergebnis der nach § 17 Abs. 2 Satz 2 KSchG erforderlichen Beratung beziehen. Die Stellungnahme soll Auskunft darüber geben, ob und welche Möglichkeiten der Betriebsrat sieht, die angezeigten Kündigungen zu vermeiden, und belegen, dass soziale Maßnahmen mit ihm beraten und ggf. getroffen worden sind (BAG vom 21.03.2013 – 2 AZR 60/12, juris, Rz. 36; BAG vom 28.06.2012 – 6 AZR 780/10, NZA 2012, 1029, 1034; BAG vom 21.03.2012 – 6 AZR 596/10, juris, Rz. 22). Es muss aus der Stellungnahme des Betriebsrats hervorgehen, dass sie sich auf die angezeigten Kündigungen bezieht und eine abschließende Meinungsäußerung des Betriebsrats zu diesen Kündigungen enthält, wobei auch die eindeutige Äußerung, keine Stellung nehmen zu wollen, ausreichend ist (BAG vom 28.06.2012 – 6 AZR 780/10, NZA 2012, 1029, 1034).

Damit sind aber selbstverständlich nicht bereits alle Fragen einer hinreichenden Stellungnahme des Betriebsrats nach § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG geklärt gewesen. Schließlich geht es hier wesentlich um die Frage der Auslegung der Erklärung des Betriebsrats. So wie sich die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in dem immer noch als weitgehend „unsicher“ und „risikoreich“ zu bezeichnenden Rechtsgebiet der Massenentlassungsanzeige und des Konsultationsverfahrens (vgl. hierzu allein aus jüngster Zeit nur die zutreffenden Einschätzungen von Mückl/Vielmeier, NJW 2017, 2956, 2961; Lingemann/Steinhauser, NJW

2017, 2245; Dimsic, NJW 2016, 901, 906) letztlich von Einzelfall zu Einzelfall weiterentwickelt (hierzu auch APS/Moll, 5. Auflage, § 17 KSchG Rn. 77e), ist gerade die Rechtsfrage des Vorliegens einer hinreichenden Stellungnahme des Betriebsrats im Sinne des § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG selbst in Anwendung der vorstehend genannten Grundsätze letztlich immer noch eine Einzelfallfrage.

Diese war auch für den vorliegenden Fall nicht bereits objektiv geklärt, sondern durchaus zweifelhaft. Denn das Bundesarbeitsgericht hatte sich bislang in der zitierten Entscheidung vom 21.03.2012 insoweit lediglich damit befasst, dass eine in einen Interessenausgleich ohne Namensliste integrierte Stellungnahme des Betriebsrats den gesetzlichen Anforderungen grundsätzlich genügt. In der Entscheidung vom 28.06.2012 wiederum ging es um eine Mitteilung des Betriebsrats, die lediglich zum Ausdruck brachte, dass er von einer Massenentlassungsanzeige Kenntnis erlangt habe, mithin um die Abgabe einer reinen Wissenserklärung ohne irgendeine Art eigener Stellungnahme. Die Entscheidung vom 21.03.2013 schließlich betraf Widersprüche des Betriebsrats im Rahmen erfolgter Anhörungen nach § 102 BetrVG, die den Anforderungen einer Stellungnahme im Sinne des § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG nicht genügten. Keiner dieser Fälle war mithin mit dem vorliegenden Fall direkt vergleichbar, in dem außerhalb eines Interessenausgleichs, aber eben auch unabhängig von – erst später erfolgten – Kündigungsanhörungen mit dem Schreiben des Betriebsrats vom 03.04.2012 (Blatt 39 f. der Akte) ausdrücklich eine „Stellungnahme über ... geplante, anzeigepflichtige Massenentlassungen für 155 Mitarbeiter gemäß § 17 KSchG“ abgegeben wurde, und dies immerhin mit ausführlicher, über zwei Seiten erfolgter Begründung des von dem Betriebsrat hierzu formulierten „Widerspruchs“. Ob es sich dabei nun um eine hinreichende Stellungnahme im Sinne des § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG unter Berücksichtigung der allgemeinen Anforderungen der hierzu bereits ergangenen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts handelte, war letztlich Rechtsanwendungsfrage im Einzelfall. Weder war die Rechtslage für den vorliegenden Fall bereits höchstrichterlich geklärt, wie der Kläger meint, noch war sie in irgendeiner Hinsicht offensichtlich.

In einem solchen Fall konnte die Beklagte trotz des später anderslautenden Verdikts des Bundesarbeitsgerichts vom 26.02.2015 nach sorgfältiger Prüfung der Rechtslage durchaus zunächst von einer hinreichenden Stellungnahme des Betriebsrats ausgehen. Hierfür sprach schon, dass der Betriebsrat ja ausdrücklich auf die Aufforderung der Beklagten zur Stellungnahme nach § 17 KSchG Bezug genommen hatte. Wie auch die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts in ihrer – später aufgehobenen – Entscheidung vom 22.01.2014 ausführlich begründet hat (4 Sa 528/13, juris, Rz. 78, 81), lagen durchaus vertretbare Argumente für die Annahme einer hinreichenden Stellungnahme nach § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG

vor. Allein der Umstand, dass das Revisionsgericht die Entscheidung an dieser Stelle aufgehoben hat, führt nicht dazu, dass die Ausführungen, die auch die Beklagte sich zu eigen gemacht hat, unvertretbar waren oder geworden sind. Sie haben sich lediglich nicht durchgesetzt. Soweit die Beklagte in diesem Zusammenhang im Übrigen unbestritten darauf hinweist, dass bis zu der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 26.02.2015 keine der mit den ca. 100 Kündigungsschutzverfahren in erster Instanz befassten Kammern des Arbeitsgerichts Düsseldorf eine unzureichende Stellungnahme des Betriebsrats nach § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG problematisiert hatte, ebenso wenig eine der mit den ca. 20 Berufungsverfahren befassten Berufungskammern des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf und dass selbst der Kläger seine Revision nicht mit der Rüge einer unzureichenden Stellungnahme im Sinne des § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG verbunden, sondern sich auf die Problematik der Möglichkeit der Nachreichung einer solchen Stellungnahme konzentriert hatte, stimmt die Kammer ihr zu, dass vor diesem Hintergrund durchaus von einem entschuldbaren, weil unvermeidbaren Rechtsirrtum ausgegangen werden kann. Ein Fall wie dieser ist eben bislang noch nicht höchstrichterlich entschieden worden und wenn dann unter Berücksichtigung der bekannten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht nur die Beklagte, sondern alle in erster wie zweiter Instanz mit zahlreichen parallelen Kündigungsschutzverfahren beschäftigten Richter die Anforderungen an eine Stellungnahme im Sinne des § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG mit dem Schreiben des Betriebsrats vom 03.04.2012 erfüllt sehen, auch der Kläger seine Rügen auf andere Rechtsfragen konzentriert, kann und muss von der Beklagten nicht verlangt werden, dass sie die anderslautende Auslegung des Schreibens vom 03.04.2012 durch das Bundesarbeitsgericht hätte vorhersehen müssen. Sicherlich war diese Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts nicht undenkbar. Sie war nach den bis dahin geführten Auseinandersetzungen, der bisherigen Rechtsprechung und allen insoweit ergangenen Entscheidungen im Verfahren des Klägers und den Parallelverfahren seiner Kollegen allerdings nicht vorhersehbar. Dementsprechend kann der Beklagten nicht vorgeworfen werden, sie hätte die zu beachtenden Sorgfaltsanforderungen bei der Prüfung der Rechtslage vernachlässigt. Ihr Rechtsirrtum ist vielmehr unvermeidbar und damit unverschuldet gewesen.

III.

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 525, 97 Abs.1 ZPO. Danach hat der Kläger die Kosten des von ihm ohne Erfolg betriebenen Berufungsverfahrens zu tragen.

IV.

Die Entscheidung über die Nichtzulassung der Revision beruht auf § 72 Abs. 1 ArbGG. Ein Zulassungsgrund nach § 72 Abs. 2 ArbGG liegt nicht vor, insbesondere betrifft die Entscheidung weder Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung im Sinne von § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG noch liegt eine Divergenz im Sinne von § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG vor.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72a ArbGG verwiesen.

Klein

Glombitza

Bartz

Beglaubigt

Sauerborn
Regierungsbeschäftigte

