
Datum: 23.06.2010
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 2. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 2 Sa 82/10
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2010:0623.2SA82.10.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Rheine, 2 Ca 1531/08
Schlagworte: Kündigung aufgrund eines Interessenausgleichs mit Namensliste gemäß § 1 Abs. 5 KSchG Hier: Zum Gestaltungsspielraum der Betriebsparteien bei der Vergleichsgruppenbildung
Normen: §§ 1 Abs. 3 Satz 1 und 3, Abs. 5 KSchG

Tenor:

Auf die Berufung des Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Rheine vom 12.03.2009 – 2 Ca 1531/08 – abgeändert.

Die Klage wird abgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit der von der Insolvenzschuldnerin auf der Grundlage des mit dem Betriebsrat vereinbarten Interessenausgleichs mit Namensliste vom 13.08.2008 ausgesprochenen Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom 18.09.2008 zum 31.03.2009. 1 2

Der heute 48-jährige Kläger, der verheiratet ist und zwei Kinder hat, war bei der Firma K1-R1 GmbH & Co. KG seit dem 02.05.1991 zuletzt als Mitarbeiter der Materialwirtschaft gegen eine monatliche Vergütung von 2.550,00 € brutto tätig. 3

- Der Kläger ist aufgrund eines im Jahre 1996 erlittenen Verkehrsunfalls querschnittsgelähmt und auf die Benutzung eines Rollstuhls angewiesen. Er ist als schwerbehinderter Mensch anerkannt mit einem Grad der Behinderung von 100. Der Kläger konnte trotz seiner Behinderung als Materialverwalter I im vorgezogenen Wareneingang weiterbeschäftigt werden. 4
- Aufgrund der mit dem Betriebsrat vereinbarten Betriebsänderung entfallen in der künftig vorgesehenen Firmenstruktur die Arbeitsplätze Materialverwalter I aus den Bereichen vorgezogener Wareneingang und Fahrzeugversand komplett. Im Bereich der Materialverwaltung verbleiben gemäß Anlagen 4 zum Interessenausgleich mit Namensliste (Bl. 244 – 247 GA) lediglich 12 Arbeitsplätze. Nach Auffassung der Betriebsparteien ist die Vergleichsgruppe Materialverwalter I aus den Bereichen vorgezogener Wareneingang oder Fahrzeugversand in der neuen Struktur nicht mehr enthalten (Bl. 195 GA). 5
- Der Kläger hat die soziale Auswahl als grob fehlerhaft gerügt, weil es nicht gerechtfertigt sei, zwischen den in der künftigen Firmenstruktur verbleibenden Materialverwaltern I einerseits und den Materialverwaltern I ohne vorgezogenen Wareneingang/Fahrzeugversand andererseits zu unterscheiden. Da er auf 84,5 Sozialpunkte komme, hätten die in der zukünftigen Planstelle L9 weiterbeschäftigten Arbeitnehmer P1 und weitere 11 namentlich benannte Arbeitnehmer entlassen werden müssen (Bl. 444 GA). 6
- Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes sowie der im ersten Rechtszug gestellten Anträge wird auf den Tatbestand des erstinstanzlichen Urteils Bezug genommen. 7
- Das Arbeitsgericht hat durch Urteil vom 12.03.2009 antragsgemäß festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 18.09.2008 nicht aufgelöst worden ist. Zur Begründung hat es ausgeführt, weil der Kläger der dem Interessenausgleich beigefügten Namensliste namentlich bezeichnet worden sei, sei die Betriebsbedingtheit der Kündigung gemäß § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG zu vermuten. Trotz der eingeschränkten Überprüfungsmöglichkeit der sozialen Auswahl sei diese aufgrund der vorgenommenen Vergleichsgruppenbildung grob fehlerhaft. Die Anforderungen an die Arbeitsplätze Materialverwalter I im vorgezogenen Wareneingang bzw. im Fahrzeugversand unterschieden sich nicht erkennbar von denen der Materialverwalter I außer vorgezogenem Wareneingang oder Fahrzeugversand. Es handele sich insgesamt um einfache kaufmännische Tätigkeiten. Es sei nicht erkennbar, woraus sich das Erfordernis besonderer Kenntnisse oder Erfahrungen ergeben solle, um die jeweilige Einzeltätigkeit erlernen zu können. Es sei auch nicht erkennbar, dass die künftig verbleibenden Materialverwalter I tatsächlich im Vergleich zum bisherigen Materialverwalter I angereicherte Tätigkeiten ausführen müssten. Jedenfalls habe die Insolvenzschildnerin derartige Anforderungen nicht substantiiert vorgetragen. Auch die behaupteten Einarbeitungszeiten lieferten keine zuverlässigen Anhaltspunkte. Nach der Arbeitsplatzbeschreibung vom 05.02.2007 ergäben sich Einarbeitungszeiten zwischen drei Wochen bis zu drei Monaten. Es könne deshalb davon ausgegangen werden, dass für das Erlernen der Einzeltätigkeiten eine Einarbeitungszeit von drei Wochen ausreiche. Die Insolvenzschildnerin habe den Einwand des Klägers, innerhalb des allgemeinen Bereichs Materialverwalter I hätten die Mitarbeiter keineswegs sämtliche Einzeltätigkeiten ausgeübt, nicht qualifiziert widerlegt. Deshalb hätten diese Mitarbeiter für weitere Einzeltätigkeiten ebenfalls angelernt werden müssen. Um die gewünschte Flexibilität zu erreichen unterschieden sich diese Mitarbeiter deshalb nicht von den Mitarbeitern des vorgezogenen Wareneingangs. Deshalb fehle es an einem sachlichen Unterscheidungsmerkmal zwischen dem Materialverwalter I aus den Bereichen vorgezogener Wareneingang und Fahrzeugversand im Verhältnis zu den Materialverwaltern I außer des vorgezogenen 8

Wareneingangs oder des Fahrzeugversands. Bei der gebotenen einheitlichen Betrachtung aller Mitarbeiter der Stellenbezeichnung Materialverwalter I wäre der Kläger mit 84,5 Punkten von einer Entlassung nicht betroffen gewesen. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Entscheidungsgründe des Arbeitsgerichts Bezug genommen.

Nach Zustellung des erstinstanzlichen Urteils ist am 01.07.2009 über das Vermögen der Firma K1-R1 GmbH & Co. KG das Insolvenzverfahren eröffnet und der Beklagte zum Insolvenzverwalter bestellt worden. Der Kläger hat das Verfahren mit Schriftsatz vom 15.12.2009 gegen den Insolvenzverwalter aufgenommen. Dieser erstrebt mit seiner Berufung die Abweisung der Klage. 9

Zur Begründung seines Rechtsmittels trägt der Beklagte vor, eine einheitliche Betrachtung aller Arbeitsplätze Materialverwalter I sei nicht geboten, sondern bereits aus der Arbeitsplatzbeschreibung gehe hervor, dass bei dem Materialverwalter I im vorgezogenen Wareneingang nur wenige Tätigkeiten anfielen, in dem übrigen Bereich aber umfassendere, andere und weitergehende Tätigkeiten. Die Materialverwalter I im vorgezogenen Wareneingang könnten die Tätigkeit eines normalen Materialverwalters erst nach 8-wöchiger Einarbeitung ausführen. Die Tätigkeiten seien im Sinne einer gegenseitigen Austauschbarkeit nicht miteinander vergleichbar. Zwar könne der normale Materialverwalter I auch im vorgezogenen Wareneingang oder im Fahrzeugversand eingesetzt werden. Umgekehrt sei dies jedoch nicht möglich. Die verbleibenden Arbeitsplätze "Materialverwalter I außer vorgezogener Wareneingang und Fahrtversand" seien im Übrigen durch komplexere Tätigkeiten angereichert worden, so dass die Mitarbeiter der Vergleichsgruppe, der der Kläger zugeordnet worden sei, erst recht nicht in der Lage gewesen seien, in der neuen Struktur die Tätigkeiten eines Materialverwalters I zu verrichten. Mit den Mitarbeitern S3, W3t1m4 und M3 sei der Kläger nicht vergleichbar, weil es eine Einarbeitungszeit von mehreren Monaten bedürfe, bis der Kläger in der Lage sei, diese Tätigkeiten auszuführen. 10

Der Beklagte beantragt, 11

das Urteil des Arbeitsgerichts Rheine abzuändern und die Klage abzuweisen. 12

Der Kläger beantragt, 13

die Berufung zurückzuweisen. 14

Der Kläger verteidigt das erstinstanzliche Urteil und tritt dem Vorbringen des Beklagten entgegen. Er trägt ergänzend vor, die Mitarbeiter der strittigen Vergleichsgruppe Materialverwalter I verrichten keineswegs vielfältigere und umfassendere Tätigkeiten, sondern genau wie er Einzeltätigkeiten. Der Kollege M3 habe sich ausschließlich mit dem Versand von Ersatzteilen befasst. Wie bereits erstinstanzlich vorgetragen sei er nach einer Einarbeitungszeit von etwa drei Wochen in der Lage, die Tätigkeiten des Zeugen M3 durchzuführen. Die von dem Beklagten behaupteten längeren Einarbeitungszeiten seien unzutreffend. 15

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen ergänzend Bezug genommen. 16

Entscheidungsgründe: 17

Die zulässige Berufung des Beklagten ist begründet. Die Klage ist abzuweisen. 18

I. 19

In Anwendung der gemäß § 1 Abs. 5 Satz 2 KSchG eingeschränkten Möglichkeit der Überprüfung der sozialen Auswahl kann die von dem Betriebsparteien vorgenommene Unterscheidung zwischen der Gruppe der Materialverwalter I einerseits und den Materialverwaltern I ohne vorgezogenen Wareneingang oder Fahrzeugversand nicht als grob fehlerhaft angesehen werden. Die Fehlerhaftigkeit der Sozialauswahl gemäß § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG kann bei Vorliegen eines Interessenausgleichs mit Namensliste gemäß § 1 Abs. 5 Satz 2 KSchG nur im Hinblick auf grobe Fehler der Betriebsparteien überprüft werden. Ebenso wie bei der Schaffung des § 125 InsO hat der Gesetzgeber mit § 1 Abs. 5 KSchG versucht, unter Berücksichtigung der Arbeitnehmerinteressen dem Sanierungsbedürfnis durch eine Kollektivierung des Kündigungsschutzes Rechnung zu tragen. Es ist daher von dem Regelfall auszugehen, dass der Betriebsrat seine Verantwortung gegenüber den von ihm repräsentierten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen wahrnimmt und bei unvermeidbaren Entlassungen darauf achtet, dass bei der Auswahl der ausscheidenden Arbeitnehmer soziale Gesichtspunkte ausreichend berücksichtigt werden (vgl. BAG, 28.08.2003, 2 AZR 368/02, NZA 2004, 432). Den Betriebsparteien wird ein weiterer Gestaltungsspielraum eingeräumt, denn die eingeschränkte Möglichkeit der Überprüfung der sozialen Auswahl erstreckt sich nicht nur auf die Gewichtung der in § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG genannten sozialen Kriterien, sondern auf den gesamten Komplex der sozialen Auswahl und damit auch auf die Vergleichsgruppenbildung, ohne die eine soziale Auswahl nicht durchgeführt werden kann (BAG, 21.09.2006, 2 AZR 284/06, juris; BAG, 17.01.2008, 2 AZR 405/06, NZA-RR 2008, 571). Die in Kenntnis der betrieblichen Verhältnisse vorgenommene Vergleichsgruppenbildung ist nur dann grob fehlerhaft, wenn bei der Bestimmung des Kreises der vergleichbaren Arbeitnehmer die Austauschbarkeit offensichtlich verkannt worden ist und es an sachlich nachvollziehbaren, plausiblen Differenzierungsgründen fehlt (BAG, 17.11.2005, 6 AZR 107/05, DB 2006; LAG Hamm v. 12.11.2003 – 2 Sa 1232/03, juris).

20

1. Daran gemessen ist der Gestaltungsspielraum der Betriebsparteien hinsichtlich der Vergleichsgruppenbildung zu respektieren, denn für die Unterscheidung der beiden Gruppen innerhalb der Arbeitsplätze Materialverwalter I gibt es nachvollziehbare, sachliche, nicht auf Missbrauch zielende Gründe (vgl. dazu auch BAG, 03.04.2008, 2 AZR 879/06, NJW 2008, 2940).

21

a) Bereits die Beschreibung der Arbeitsaufgabe "Materialverwalter I" liefert Anhaltspunkte für unterschiedliche Tätigkeiten. Der Materialverwalter im vorgezogenen Wareneingang bucht die eingehenden Lieferscheine und erzeugt Entladelisten. Es ist nachvollziehbar, dass beispielsweise die Einlagerung/Auslagerung von Fertigungsmaterial oder die Arbeitsaufgaben "Kommissionierung von Fertigungsmaterial" andere Tätigkeiten beinhalten. Es ist unwidersprochen geblieben, dass der Kläger in der Vergangenheit ausschließlich anhand von Lieferscheinen gebucht und andere Tätigkeiten innerhalb der Arbeitsaufgabe "Materialverwaltung" nicht übernommen hat. Die gemeinsame Eingruppierung in die Entgeltgruppe 4 stellt einer Differenzierung nach Tätigkeiten nicht entgegen. Der Kreis der in die soziale Auswahl einzubeziehenden Arbeitnehmer richtet sich in erster Linie nach arbeitsplatzbezogenen Merkmalen, also nach der ausgeübten Tätigkeit. Die tarifliche Eingruppierung kann bei der Beurteilung der Vergleichbarkeit nur in engen Grenzen herangezogen werden. Weil es darauf ankommt, ob der gekündigte Arbeitnehmer die Tätigkeiten eines weiterbeschäftigten Arbeitnehmers übernehmen kann, muss der auswahlrelevante Personenkreis nicht zwangsläufig alle Mitarbeiter mit derselben Vergütungsgruppe umfassen (vgl. BAG, 05.05.1994, 2 AZR 917/93, EZA KSchG § 1 Soziale Auswahl; BAG, 05.12.2002, 2 AZR 697/01, NZA 2003, 849).

22

23

b) Im Rahmen der Vergleichsgruppenbildung hat das BAG es nicht für grob fehlerhaft gehalten, wenn die Betriebsparteien den auswahlrelevanten Personenkreis dergestalt bestimmen, dass Arbeitnehmer, die sich erst auf einem bestimmten Arbeitsplatz einarbeiten müssen, aus der Vergleichbarkeit ausscheiden (BAG, 17.11.2005, 6 AZR 107/05, DB 2006, 844). Der Kläger hat dazu vorgetragen, er könne eine Einzeltätigkeit aus dem Aufgabenbereich der Materialverwaltung I jedenfalls nach einer Einarbeitungszeit von drei Wochen ausüben. Nach einer dreiwöchigen Einarbeitungszeit wäre er insbesondere in der Lage, die Tätigkeiten des Zeugen M3 durchzuführen. Dem Kläger ist zuzugestehen, dass für ihn als Rollstuhlfahrer insbesondere die Tätigkeit des Arbeitnehmers M3 in Betracht kommt, der für das Ersatzteillager Lieferscheine erstellt. Andererseits behauptet der Beklagte, der Kläger könne die Tätigkeiten des Kollegen M3 nicht innerhalb einer Einarbeitungszeit von bis zu acht Wochen übernehmen. Unstreitig ist, dass der Kläger in der Vergangenheit diese Tätigkeiten nicht ausgeübt hat. Er liefert auch keine stichhaltige Begründung für seine Behauptung, eine Einarbeitungszeit von drei Wochen sei ausreichend. Im Streitfall hat der Kläger gemäß § 1 Abs. 3 Satz 3 KSchG die Tatsachen, die für eine Austauschbarkeit sprechen, darzulegen und zu beweisen. Allerdings hat auch der Beklagte nicht näher begründet, warum er von einer längeren Einarbeitungszeit ausgeht. Hier hätten betriebliche Erfahrungen oder die Einschätzung derjenigen, die tatsächlich Einarbeitungen begleitet haben, weitergeholfen. Es kann aber offen bleiben, welche Einarbeitungszeit richtig ist. Auch wenn man zu Gunsten des Klägers davon ausgeht, dass er die Tätigkeit des Arbeitnehmers M3 nicht sofort, sondern erst nach einer gewissen, kurz bemessenen Einarbeitungszeit übernehmen könnte, fehlt es jedenfalls an einer sofortigen Substituierbarkeit. Wenn aber die Betriebsparteien erkennbar danach unterschieden haben, ob bestimmte Arbeitnehmer jederzeit und sofort in der Lage sind, die Tätigkeiten anderer Arbeitnehmer zu übernehmen, bildet dieser Gesichtspunkt einen sachlichen Grund, der es verbietet, den Betriebsparteien eine offensichtliche Überschreitung ihres Gestaltungsspielraums zu unterstellen. Nach dem Sinn der gesetzlichen Regelung wird den Betriebsparteien gerade im Hinblick auf die Erfassung und Einschätzung der betrieblichen Verhältnisse ein Gestaltungsspielraum eingeräumt, der vorliegend weder missbräuchlich noch unsachlich genutzt worden ist.

Es kommt hinzu, dass sich die soziale Auswahl nach den Willen der Betriebsparteien an den Anforderungen der verbleibenden Arbeitsplätze ausrichtet. Dazu hat der Beklagte ohne qualifizierten Widerspruch des Klägers vorgetragen, die Tätigkeiten des Materialverwalters I sei komplexer als vorher. Auch dies ist ein sachlicher Gesichtspunkt, der dafür spricht, dass die Betriebsparteien sich nicht von unsachlichen Beweggründen, etwa der Behinderung des Klägers, haben leiten lassen. Alle Mitarbeiter seiner Vergleichsgruppe sind entlassen worden. 24

2. Die im Interessenausgleich geregelte Härtefallregelung unter A. II. 2. d) ändert an der zu Lasten des Klägers getroffenen sozialen Auswahl nichts, denn der Fall des Klägers ist im Hinblick auf die Probleme seiner Vermittelbarkeit geprüft worden mit dem Ergebnis, dass es bei der Auswahlentscheidung zu Lasten des Klägers geblieben ist. 25

II. 26

Andere Unwirksamkeitsgründe bestehen nicht. Die Unterrichtung des Betriebsrats über die anzeigepflichtigen Entlassungen gemäß § 17 Abs. 2 KSchG hat stattgefunden. Mit dem Abschluss des Interessenausgleichs mit Namensliste hat die Insolvenzschriftführerin ihre Beratungspflicht gemäß § 17 Abs. 2 Satz 2 KSchG erfüllt (BAG, 21.05.2008, 8 AZR 84/07, NZA 2008, 753). 27

Die Massenentlassungsanzeige gemäß § 17 Abs. 1 KSchG ist vor Ausspruch der Kündigungsordnungsgemäß erstattet worden. Mit der Übersendung des mit dem Betriebsrat abgeschlossenen Interessenausgleichs mit Namensliste hat die Insolvenzschriftnerin die Agentur für Arbeit gemäß § 17 Abs. 3 Satz 1 KSchG ordnungsgemäß informiert. Die Massenentlassungsanzeige selbst enthält die notwendigen Pflichtangaben gemäß § 17 Abs. 3 Satz 4 KSchG.

III. 29

Der Kläger hat gemäß § 91 ZPO die Kosten des Rechtsstreits zu tragen. 30

Da Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung nicht zu klären waren, hat die Kammer für die Zulassung der Revision keine Veranlassung gesehen. 31