
Datum: 27.02.2020
Gericht: Arbeitsgericht Bonn
Spruchkörper: 3. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 3 Ca 1919/19
ECLI: ECLI:DE:ARBGBN:2020:0227.3CA1919.19.00

Nachinstanz: Landesarbeitsgericht Köln, 11 Sa 353/20
Schlagworte: Betriebsbedingte Kündigung, Sozialauswahl
Normen: § 1 Abs. 2 und 3 KSchG
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:
Einzelfallentscheidung zur Sozialauswahl

Tenor:

1. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 27.09.2019 beendet worden.
2. Die Beklagte beschäftigt den Kläger bis zur rechtskräftigen Beendigung des Kündigungsschutzverfahrens vertragsgemäß weiter.
3. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.
4. Streitwert: 87.675,88 EUR.
5. Eine gesonderte Zulassung der Berufung gem. § 64 Abs. 3 ArbGG erfolgt nicht.

Tatbestand: 1
Der Kläger ist seit dem 01.07.2012 bei der Beklagten beschäftigt. 2
3

Die Beklagte, bei der regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmer ausschließlich der Auszubildenden beschäftigt sind, kündigte das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Schreiben vom 27.09.2019 zum 30.09.2020.

Gegen diese Klage wendet sich der Kläger mit der bei Gericht am 10.10.2019 eingegangenen Klage. 4

Zum Zeitpunkt der Kündigung war der Kläger 53 Jahre alt, zwei Kindern unterhaltsverpflichtet und erzielte ein monatliches Bruttoeinkommen von durchschnittlich 21.918,97 €. 5

Grundlage des Arbeitsverhältnisses der Parteien ist der schriftliche Arbeitsvertrag vom 04.05.2012. Zuletzt war der Kläger beschäftigt als E.. 6

Zuletzt verantwortete der Kläger im Wesentlichen das Produkt K. im Geschäftsbereich Q. der Beklagten. Im Rahmen ihrer Entscheidung, sich auf das Kerngeschäft zu konzentrieren, beschloss die Beklagte am 04.10.2018, den Geschäftsbereich Q. nicht mehr weiterzuführen. K. wurde danach zum 01.04.2019 an ein drittes Unternehmen verkauft. Der Kläger wurde daraufhin für die Zeit vom 04.04.2019 bis zum 03.10.2019 an das Käuferunternehmen entliehen. 7

Der Kläger ist im L. der Beklagten mit der Rollenbewertung D bewertet. 8

Die Beklagte beruft sich zur Begründung der Kündigung auf betriebsbedingte Kündigungsgründe. 9

Der Kläger beruft sich darauf, dass die Aufgaben des Geschäftsbereiches Q. nicht entfallen seien. Dieser Bereich sei lediglich in den Vorstandsbereich 4 "umgehungen" worden. Formell sei der Geschäftsbereich im Übrigen auch schon im Oktober 2018 aufgelöst worden. 10

Der Kläger trägt weiter vor, dass er nicht nur für das Projekt K. zuständig gewesen sei. Tatsächlich sei der Kläger noch für weitere im Einzelnen benannte Aufgaben und Projekte mitverantwortlich (vergleiche Schriftsatz vom 16.12.2019, Seite 4; Bl. 139 der Akte). Diese anderen Aufgaben seien nicht entfallen. Auch das Projekt K. sei nicht vollständig eingestellt. Vielmehr sei mit der Käuferin vereinbart, dass noch ein Rollout im L. durchgeführt werde. 11

Der Kläger hat die Sozialauswahl gerügt und dazu vorgetragen, dass eine Vielzahl von vergleichbaren Arbeitnehmern bei der Beklagten beschäftigt sei (vergleiche Schriftsatz vom 16.12.2019, Seite 6 ff.; Bl. 141, 142 der Akte). Diese genannten Mitarbeiter seien nach Kenntnis des Klägers alle dem Grade D zugeordnet und auch aufgrund ihrer Tätigkeit mit dem Kläger vergleichbar. Bereits aus der Positionsbezeichnungen ergebe sich, dass der Kläger die Aufgaben dieser Mitarbeiter ohne weiteres bzw. jedenfalls nach einer kürzeren Einarbeitungszeit übernehmen könnte. Der Kläger behauptet weiter, dass es anderweitige Beschäftigungsmöglichkeiten bei der Beklagten zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung gegeben habe. Er zählt dazu eine Vielzahl von Stellen auf, für die der Kläger hinreichend qualifiziert gewesen sei, die ihm jedoch nicht angeboten seien (Vergleiche Schriftsatz vom 16.12.2019, Seite 8; Bl. 143 ff. der Akte). 12

Der Kläger hat die Anhörung des bei der Beklagten bestehenden Betriebsrates gerügt. 13

Der Kläger beantragt: 14

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 27.09.2019 beendet wurde. 15

2.	Die Beklagte zu verurteilen, den Kläger bis zur rechtskräftigen Beschäftigung des vorliegenden Fall Rechtsstreits vertragsgemäß zu beschäftigen.	16
	Die Beklagte beantragt,	17
	Die Klage abzuweisen.	18
	Sie ist der Auffassung, dass die Kündigung sozial gerechtfertigt und damit wirksam sei.	19
	Nach Ablauf der Entleihung des Klägers zu der Käuferin des Produktes K. seien spätestens alle Aufgaben des Klägers entfallen. Einige vom Kläger zuvor betreute Produkte wie „S.“, „W.“ und „O.“ seien ebenfalls „offline“ genommen worden. Die vom Kläger genannte T. werde zwar nicht eingestellt, es würden aber in der Zukunft nur noch im kleinsten Umfang weitere Betreuungsarbeiten durch die Beklagte notwendig sein. Andere Tätigkeiten, die vom Kläger aufgeführt wurden, würden von der Beklagten im Bereich Y. nicht als Aufgaben fortgeführt. Das Thema R. werde übrigens schon seit jeher durch die G. besetzt. Die Einheit des Klägers habe jedoch ihre Aktivitäten auf diesem Sektor eingestellt.	20
	Soweit der Kläger vermeintlich vergleichbare Arbeitnehmer benenne, seien aus der Aufzählung des Klägers bereits diese Mitarbeiter herauszunehmen, die nicht in dem Betrieb Zentrale im J. arbeiten würden. Der Betrieb Zentrale sei auf den J. zu beschränken. Die vom Kläger aus diesem Bereich genannten Mitarbeiter seien jedoch aufgrund ihrer Tätigkeit entweder mit dem Kläger nicht vergleichbar oder aufgrund eines besonderen betrieblichen Interesses der Beklagten aus der Sozialauswahl herauszunehmen.	21
	Die Beklagte behauptet weiter unter Darstellung der einzelnen Tätigkeitsbereiche, dass der Kläger für die von ihm freien Stellen nicht geeignet sei und deswegen auf diesen Stellen auch nicht hätte weiterbeschäftigt werden können.	22
	Die Beklagte ist überdies der Auffassung, dass der Kläger leitender Angestellter sei.	23
	Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze, deren Anlagen und auf die Sitzungsprotokolle verwiesen.	24
	Entscheidungsgründe:	25
	Die zulässige Klage ist begründet.	26
	1.	27
	Die von der Beklagten ausgesprochene Kündigung vom 27.09.2019 ist wegen fehlender sozialer Rechtfertigung gemäß § Abs. 1 und 2 KSchG unwirksam und beendete daher das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht.	28
	Es fehlt bereits an der sozialen Rechtfertigung nach § 1 Abs. 1 KSchG, da die Beklagte die Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG nicht ausreichend berücksichtigt hat.	29
	Zu Recht verweist die Beklagte darauf, dass die Sozialauswahl betriebsbezogen durchzuführen ist. Regelmäßig sind deshalb (nur) alle vergleichbaren Arbeitnehmer in die Auswahlentscheidung einzubeziehen, die in demselben Betrieb wieder unmittelbar Kündigung bedrohte Arbeitnehmer beschäftigt sind. Dies gilt selbst dann, wenn sich der Arbeitgeber ein betriebsübergreifendes Versetzungsrecht vorbehalten hat (ständige Rechtsprechung des BAG, vergleiche BAG, 14.03.2013, 8 AZR 153/12; Juris).	30

- Dabei trifft nach § 1 Abs. 3 S. 3 KSchG den Arbeitnehmer die Darlegung- und Beweislast für Tatsachen, die eine Kündigung wegen nicht ausreichender Sozialauswahl als sozial ungerechtfertigt erscheinen lassen. Der Arbeitnehmer genügt jedoch seiner Darlegungslast schon dadurch, dass er ausreichende Tatsachen vorträgt, die eine fehlerhafte Sozialauswahl vermuten lassen und der Arbeitgeber diese Vermutung nicht ausräumt (vergleiche BAG, 17.01.2002, 2 AZR 15/01; Juris). 31
- Nach diesen Grundsätzen ist die Beklagte ihrer Darlegungslast zu einer hinreichenden Durchführung der Sozialauswahl nicht nachgekommen. 32
- Nach der zunächst in der Klageschrift erfolgten pauschalen Rüge der Sozialauswahl hat die Beklagte zunächst im Schriftsatz vom 08.11.2019 vorgetragen, dass die Sozialauswahl auf den Betrieb „Zentrale“ zu beschränken sei und es dort keine Arbeitnehmer gäbe, die mit dem Kläger vergleichbar wären. 33
- Der Kläger hat sodann in seinem Schriftsatz vom 16.12.2019 insgesamt 20 hochrangige Arbeitnehmer benannt, die mit ihm vergleichbar seien. Hat gleichzeitig vorgetragen, dass alle genannten Mitarbeiter bei der Beklagten im gleichen Betrieb wie der Kläger tätig seien. Hierzu hat die Beklagte mit Schriftsatz vom 27.01.2020 zunächst tabellarisch Stellung genommen und dabei weiterhin die Auffassung vertreten, dass nur die Mitarbeiter in die Sozialauswahl einzubeziehen seien, die „in der Zentrale im J.“ tätig seien, da die Sozialauswahl streng betriebsbezogen sei. Aus diesem Grund hat die Beklagte zu den Mitarbeitern U., C., H., M. und Z. keine Sozialdaten vorgetragen, da diese angesichts der tabellarischen Auflistung nicht am „Arbeitsort Zentrale/J.“ beschäftigt seien. 34
- Nach Auffassung der Kammer entspricht die Beklagte mit diesem Vortrag aber nicht ihrer Darlegungslast dahin, dass die genannten Arbeitnehmer nicht im gleichen Betrieb wie der Kläger beschäftigt sind. Dabei hat die Kammer insbesondere berücksichtigt, dass bei der Beklagten im L. rund 550.000 Mitarbeiter beschäftigt sind (vergleiche Broschüre „Daten und Fakten 2019“ der X., Seite 52). Davon beschäftigt die Beklagte rund 1000 Mitarbeiter im sogenannten J. in Bonn. Gerichtsbekannt ist außerdem, dass die Beklagte über eine Vielzahl von Tochtergesellschaften verfügt, die zusammen mit der Beklagten eine Vielzahl von Immobilien in Bonn zur Büronutzung in Anspruch nimmt. Gerichtsbekannt ist außerdem, dass bei der Beklagten ein Zuordnungstarifvertrag nach § 3 Abs. 1 BetrVG für die Bildung von Betriebsräten in einzelnen Betrieben abgeschlossen ist, nach dem jede Niederlassung der ES. ein Betrieb ist. 35
- Für die Betriebszugehörigkeit des nach ständiger Rechtsprechung des BAG (vergleiche BAG, 12.06.2019, 1 ABR 5/18), dass der Arbeitgeber mithilfe der Arbeitnehmer den gemeinsamen arbeitstechnischen Zweck verfolgt. Dabei ist für eine Eingliedern in einen gemeinsamen Betrieb nicht erforderlich, dass Arbeitnehmer ihre Arbeiten auf dem gleichen Betriebsgelände oder innerhalb der gemeinsamen Betriebsräume verrichten. 36
- Daher kann es für die Zuordnung in einem Betrieb entgegen der Auffassung der Beklagten nicht darauf ankommen, ob die Arbeitnehmer vordergründig in einem Betriebsgebäude, hier dem „J.“, beschäftigt sind. Die Beklagte hat aber mehrfach und auch noch in der mündlichen Verhandlung nicht nur auf einen „Betrieb Zentrale“ abgestellt, sondern ausdrücklich den Betrieb Zentrale mit dem Betriebsgebäude „J.“ gleichgestellt. Andererseits hat die Beklagte den „Betriebsrat Zentrale“ zur Kündigung des Klägers am 18.09.2019 angehört, zwar mit der Maßgabe, dass der Kläger nach Auffassung der Beklagten leitender Angestellter sei, offensichtlich war von einer möglichen Zuständigkeit des Betriebsrates Zentrale ausgegangen. 37

Angesichts dieser Umstände wäre die Beklagte verpflichtet gewesen, entweder genauer zu beschreiben, was inhaltlich von der Eingliederung der Arbeitnehmer aus gesehen den Betrieb „Zentrale/J.“ umfasst, oder darzulegen, zu welchem Betrieb sie den Kläger zuordnet. Im Rahmen einer abgestuften Darlegung- und Beweislast wäre es erst nach einem solchen Vortrag Aufgabe des Klägers gewesen, entweder Tatsachen für eine Eingliederung in den Betrieb Zentrale vorzutragen oder Umstände darzulegen, die die Definition der Beklagten des Betriebes Zentrale als fehlerhaft erscheinen lassen können. Ohne nähere Angaben der Beklagten zu Tatsachen über eine Abgrenzung ihres Betriebes „Zentrale“ oder die von ihr vorgenommene Zuordnung des Klägers zu einem anderen Betrieb kann der Kläger einer erweiterten Darlegungslast nicht nachkommen. Daher beruft sich die Beklagte zu Unrecht darauf, dass der Kläger nicht ausreichend für seine Betriebszugehörigkeit vorgetragen hat.	38
Mangels einer hinreichenden Darlegung der Beklagten zur Durchführung einer ordnungsgemäßen Sozialauswahl ist die Kündigung nach § 1 Abs. 1, 3 KSchG sozial ungerechtfertigt, sodass der Klage insoweit stattzugeben war.	39
2.	40
Auch der Weiterbeschäftigungsantrag des Klägers ist zulässig und begründet.	41
Aufgrund des Obsiegens im Kündigungsrechtsstreit steht dem Kläger grundsätzlich ein Weiterbeschäftigungsanspruch zu unveränderten Bedingungen bis zum Abschluss des Kündigungsschutzprozesses zu. Überwiegende Interessen der Beklagten, die ausnahmsweise das Weiterbeschäftigungsinteresse des Klägers überwiegen könnten, sind von dieser nicht vorgetragen worden.	42
3.	43
Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit § 91 Abs. 1 S. 1 ZPO.	44
Der Streitwert wurde bestimmt gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG i.V.m. § 42 Absatz 2 S. 1 GKG.	45
Aufgrund der Besonderheiten des Einzelfalls kommt eine gesonderte Zulassung der Berufung gemäß § 64 Abs. 3 ArbGG nicht in Betracht.	46