

Urschrift
Arbeitsgericht Heilbronn
Aktenzeichen: 5 Ca 276/20
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)



← Mit. z. Ktn. Rücksprache	Wiedervorlage →	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Heilbronn		
05. MAI 2021		
Erledigt	Fristen + Termine	Bearbeitet

Im Namen des Volkes Urteil

In der Rechtssache

- Kläg. -

**Proz.-Bev.: DGB Rechtsschutz GmbH
Gartenstraße 64, 74072 Heilbronn**

gegen

- Bekl. -

**Proz.-Bev.: Rechtsanwälte BLUEDEX PartG mbH
Friedrich-Ebert-Anlage 35-37, 60327 Frankfurt am Main**

hat das Arbeitsgericht Heilbronn - 5. Kammer - durch den Direktor des Arbeitsgerichts Dr. Witt, d. ehrenamtliche Richterin Riethmüller und d. ehrenamtlichen Richter Schumacher auf die mündliche Verhandlung vom 20.04.2021

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 30.09.2020 nicht beendet wurde.
2. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen weiterzubeschäftigen.
3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
4. Streitwert: EUR 7.553,70.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen, betriebsbedingten Arbeitgeberkündigung.

Der Kläger wurde am 24.02.1982 geboren, ist ledig und hat zwei unterhaltsberechtigende Kinder. Er ist bei der Beklagten seit 01.03.2016 in Vollzeit beschäftigt. Zuvor war er als Leiharbeitnehmer/Auszubildender bei der Beklagten tätig. Er ist ausgebildete Fachkraft für Lager und Logistik. Er hat die Ausbildung zum Flurförderzeugführer nach BGG 925.

Die Beklagte produziert, verkauft und vermietet Veranstaltungszelte, Hallen und Industriezelte. An ihren Standorten in Deutschland sind ca. 300 Arbeitnehmer beschäftigt. Der Sitz der Beklagten befindet sich in Bad Rappenau. Dort ist der Kläger tätig. Ein Betriebsrat ist vorhanden.

Mit Schreiben vom 21.10.2019 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers. Mit rechtskräftigem Urteil vom 19.02.2020 stellte das Arbeitsgericht Heilbronn fest, dass das Arbeitsverhältnis durch diese Kündigung nicht beendet wurde (4 Ca 409/19).

Aufgrund der Covid 19-Pandemie und der damit verbundenen wirtschaftlichen Ereignisse kam es bei der Beklagten im Jahr 2020 zu einem massiven Auftrags- und Umsatzrückgang. Die Beklagte und der im Betrieb Bad Rappenau gebildete Betriebsrat vereinbarten am 27.08.2020 einen Interessenausgleich und einen Sozialplan. Der Gegenstand des Interessenausgleichs waren verschiedene Betriebsänderungen, die zu Personalabbau führten. Im Bereich Logistik/Versand, in dem der Kläger zuletzt tätig war, waren 2019 zehn Vollzeitmitarbeiter beschäftigt. Durch die Restrukturierung dieses Bereichs entfallen nach der unternehmerischen Planung hier drei Vollzeit Arbeitsplätze. Eine Namensliste enthält der Interessenausgleich nicht. Der Sozialplan sieht Abfindungen und den Übertritt in eine Transfergesellschaft vor. Der Kläger hat nicht in die Transfergesellschaft gewechselt.

Mit Schreiben vom 22.09.2020 hörte die Beklagte den Betriebsrat zur beabsichtigten ordentlichen Kündigung des Klägers an (Bl. 65 ff. der Akte). Mit Schreiben vom 29.09.2020 teilte der Betriebsrat mit, dass er zur beabsichtigten Kündigung keine Stellungnahme abgebe (Bl. 69 der Akte).

Mit Schreiben vom 30.09.2020, das dem Kläger am 01.10.2020 zugeing, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31.10.2020.

Der Kläger hält die Kündigung für sozial ungerechtfertigt.

Der Kläger trägt vor,

der Arbeitsplatz des Klägers sei nicht weggefallen. Der Umsatzrückgang und die Auswirkungen auf die Abteilung Logistik/Versand würden mit Nichtwissen bestritten. Der Kläger habe nicht lediglich Hilfs- und Nebenaufgaben in der Kernlogistik erfüllt. Er habe die Ausbildung zum Flurfahrer und zur Ladungssicherung im Straßenverkehr absolviert und an der Brandschutzunterweisung und dem Grundseminar für Sicherheitsbeauftragte teilgenommen. Zu seinen Tätigkeiten im Bereich Versand/Kommissionierung gehöre die Kommissionierung der Betriebs- und Verkaufsaufträge, Verpackung und Sicherung der Aufträge, Verladung der Aufträge, Ein- und Auslagerungen von Material, Buchungen im System, Übersee-Containerverladung, Bearbeitung von Sonderaufträgen wie Luftfracht oder Anfertigung von Spezial-Einwegpaletten oder Boxen. Seit März 2020 sei der Kläger im Wareneingang beschäftigt. Auch liege keine ordnungsgemäße Sozialauswahl vor. Seine Kollegen hätten keine Ausbildung als Fachlagerist. Diese Mitarbeiter seien in die Sozialauswahl einzubeziehen, wobei der Kläger die speziellere Ausbildung habe.

Der Kläger beantragt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 30.09.2020 nicht beendet wird.
2. Im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. und/oder zu 2. wird die Beklagte verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Fachlagerist weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte beantragt Klageabweisung.

Die Beklagte trägt vor,

neben der Einführung von Kurzarbeit und der Beendigung von Leiharbeit sei auch ein Arbeitsplatzabbau im Unternehmen erforderlich geworden. Einige Abteilungen würden vollständig geschlossen werden. Die Abteilung Logistik/Versand werde auf sieben Vollzeitstellen reduziert.

Der dramatische Auftragsrückgang gehe in der Abteilung Logistik/Versand mit einem erheblichen Rückgang der anfallenden Tätigkeiten einher. Zudem sei im Herbst 2020 das Projekt „Layout-Optimierung“ erfolgreich abgeschlossen worden, bei dem die Wege, die das Material im Betrieb zurücklegen müsse und die Anzahl der Materialtransporte erheblich reduziert würden. In der Abteilung Logistik/Versand sei eine Konzentration auf zwei Schwerpunktbereiche erfolgt: Zum einen die Ver- und Entsorgung der Produktion/Transport- und Ladevorgänge (Kernmaterialien), zum anderen die Kommissionierung und Buchungen im System. Im ersten Schwerpunktbereich würden sperrige Aluminium-Profile und Stahlteile transportiert und gelagert, was einen versierten Umgang mit dem Seitenstapler verlange. Hier seien vier Arbeitnehmer und ein Springer tätig. Im zweiten Schwerpunktbereich seien die Buchungen im System durchzuführen. Zu den Aufgaben des Klägers gehörten Hilfs- und Nebenaufgaben in der Kernlogistik (Logistik von Kleinteilen, Abladen von Paletten und Müllentsorgung), die zukünftig von den spezialisierten Mitarbeitern mit erledigt würden. Der Kläger traue sich die Tätigkeit mit dem Seitenstapler nicht zu. Er verfüge nicht über die langjährige Erfahrung und Expertise für die Ein- und Auslagerung von Aluminiumprofilen und anderen sperrigen Materialien. Im zweiten Schwerpunktbereich sei er ebenfalls nicht einsetzbar. Buchungen im System habe er grundsätzlich nur mit Unterstützung machen können. Die beiden Mitarbeiter in diesem Bereich, Frau [Name] die seit über 30 Jahren bei der Beklagten beschäftigt sei, und Herr [Name] der gelernter Kaufmann im Einzelhandel sei, könnten problemlos die anfallenden Aufgaben im SAP-System erledigen. Eine anderweitige Weiterbeschäftigung für den Kläger, der seit April 2020 entweder in Kurzarbeit oder arbeitsunfähig krank sei, gebe es nicht. Eine Sozialauswahl sei nicht durchzuführen gewesen, da die verbleibenden Arbeitnehmer in der Abteilung Logistik/Versand nicht mit dem Kläger vergleichbar seien. Herr [Name] sei zwar in der gleichen Tarifgruppe wie der Kläger, als gelernter Kaufmann im Einzelhandel mit diesem jedoch nicht vergleichbar. Selbst wenn die Kollegen im Schwerpunktbereich 2 mit dem Kläger vergleichbar sein sollten, wären sie sozial schutzwürdiger.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf den in der mündlichen Verhandlung vorgetragene Inhalt der zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Eine Beweisaufnahme fand nicht statt.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

Klageantrag Ziff. 1

I.

Der Klageantrag ist zulässig. Der Streitgegenstand ist hinreichend gemäß § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO bestimmt. Der Kläger wehrt sich punktuell gegen die ordentliche Kündigung der Beklagten mit Schreiben vom 30.09.2020.

II.

Der Klageantrag ist begründet. Die Kündigung ist nicht gemäß § 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz sozial gerechtfertigt.

1. Zwischen den Parteien galten zum Kündigungszeitpunkt die Vorschriften des Ersten Abschnitts des Kündigungsschutzgesetzes. Der Kläger war länger als sechs Monate bei der Beklagten beschäftigt (§ 1 Abs. 1 KSchG). Die Beklagte betreibt keinen Kleinbetrieb gemäß § 23 Absatz 1 S. 2,3 Kündigungsschutzgesetz. Die Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichts gemäß § 4 KSchG ist gewahrt.

2. Die Kündigung ist sozial nicht aus dringenden betrieblichen Gründen gemäß § 1 Abs. 2, 3 Kündigungsschutzgesetz gerechtfertigt. Es bestehen bereits erhebliche Zweifel, ob der Beschäftigungsbedarf für den Kläger entfallen ist. Jedenfalls ist die Sozialauswahl gemäß § 1 Abs. 3 KSchG nicht in erforderlichem Umfang durchgeführt worden.

a) Der Kammer ist nicht ersichtlich, inwieweit der Beschäftigungsbedarf für den Kläger entfallen sein soll. Einen rechnerischen Arbeitskräfteüberhang in der Abteilung Versand/Logistik hat die Beklagte nicht behauptet oder dargelegt. Sie hat sich vielmehr auf eine gestaltende Unternehmerentscheidung berufen, in deren Folge der Beschäftigungsbedarf von zehn Vollzeitmitarbeitern auf sieben Vollzeitmitarbeitern in diesem Bereich reduziert worden sei. Die konkret in den

einzelnen Abteilungen abzubauenen Vollzeitstellen sind jedenfalls bezogen auf den Bereich Versand/Logistik nicht dem Interessenausgleich zu entnehmen. Die Kammer kann nicht verifizieren, ob nach der Neugliederung dieses Bereichs in zwei Schwerpunktbereiche die Arbeit mit sieben Vollzeitstellen bewältigt werden kann. Der Kläger ist ausgebildete Fachkraft für Lager und Logistik. Er hat arbeitsvertraglich einen Anspruch auf Zuweisung entsprechender Tätigkeiten. Es mag sein, dass der Kläger einzelne Aufgaben (z.B. Transport großer Aluminiumprofile mit dem Seitenstapler) nicht oder nur mit Schwierigkeiten ausüben kann, oder mit anderen Aufgaben (z.B. Computerarbeit) wenig Routine hat. Hierauf kann jedoch eine betriebsbedingte Kündigung nicht gestützt werden. Solche fachlichen Einschränkungen oder Beanstandungen können Gegenstand anderer personalpolitischer Maßnahmen seien. Im Rahmen der betriebsbedingten Kündigung ist allein zu prüfen, ob die Tätigkeiten, die der Arbeitnehmer ausgeübt hat, auch künftig anfallen werden.

Auch unter Zugrundelegung des streitigen Vortrags der Beklagten sind die Tätigkeiten, die der Kläger zuletzt ausgeübt hat, nicht entfallen. Auch künftig ist Müll zu entsorgen, sind Kleinteile zu verladen und Paletten zu entladen. Wenn diese Tätigkeiten umverteilt werden und der Arbeitgeber mit einer geringeren Personaldecke die vorhandene Arbeit durchführen will, so ist dies keine Frage des Wegfalls des Beschäftigungsbedarfs, sondern der Sozialauswahl.

b) Die Sozialauswahl ist fehlerhaft.

Der Arbeitsvertrag des Klägers vom 10.02.2016 sieht in Ziff. 2 vor, dass der Kläger verpflichtet ist, auch andere zumutbare Arbeiten zu übernehmen und mit einer Versetzung auch in eine andere Schicht/Arbeitsgruppe oder Betriebsstätte einverstanden ist. Die Folge dieser Versetzungsklausel ist, dass im Rahmen der horizontal durchzuführenden Sozialauswahl jedenfalls alle vergleichbaren Arbeitnehmer im Betrieb der Beklagten heranzuziehen sind. Die Beschränkung auf die unmittelbaren Arbeitskollegen des Klägers im Versand/Logistik ist nicht ausreichend.

Selbst wenn man die Sozialauswahl auf die Abteilung des Klägers einschränken würde: Der Kläger ist mit den anderen gewerblichen Arbeitnehmern im Versand/Logistik (mit Ausnahme der hierarchisch höher angesiedelten Führungskräfte/Schichtführer/Abteilungsleiter) vergleichbar. Soweit die Beklagte sich darauf berief, dass die Kollegen des Klägers versierter oder qualifizierter als dieser seien, genügt dies nicht, um sie aus der Sozialauswahl herauszunehmen. Die Voraussetzungen der Leistungsträger-Klausel nach § 1 Abs. 3 S. 2 KSchG hat die Beklagte nicht zur Überzeugung der Kammer dargelegt. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, fehlende Routine

bei neuen Aufgaben durch Schulungen und Einarbeitungszeit zu unterstützen. Die Sozialauswahl ist unter allen Arbeitnehmern in der hierarchischen Stufe des Klägers durchzuführen.

Herr wurde am 01.10.2019 eingestellt und ist in die gleiche Tarifgruppe wie der Kläger eingruppiert. Die Unterhaltsverpflichtungen sind identisch, auch im Lebensalter sind die beiden Herren weitgehend vergleichbar. Entscheidend ist jedoch, dass Herr zum Kündigungszeitpunkt gerade ein Jahr bei der Beklagten beschäftigt war, während der Kläger eine Betriebszugehörigkeit von vier Jahren hat. Hier ist es offensichtlich, dass die Sozialauswahl zugunsten des länger beschäftigten Arbeitnehmers auszugehen hat. Im Rahmen der Sozialauswahl hätte die Beklagte zuerst Herrn kündigen müssen. Es mag sein, dass dieser mehr Routine in der Bedienung der SAP-Systeme hat. Dies genügt jedoch nicht, um ihn aus der Sozialauswahl herauszunehmen.

c) Im Ergebnis ist die Kündigung daher sozial nicht gerechtfertigt.

3. Die Anhörung des Betriebsrats gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG braucht nicht geprüft zu werden.

Klageantrag Ziff. 2 (vormals 3)

Die Beklagte ist verpflichtet, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiter zu beschäftigen.

Dies folgt aus der grundsätzlichen Verpflichtung des Arbeitgebers nach §§ 611, 613 i.V.m. § 242 BGB, Art. 1 und 2 GG, seinen Arbeitnehmer auf Verlangen vertragsgemäß zu beschäftigen (vgl. BAG, Großer Senat, Beschluss vom 27.2.1985 - GS 1/84, AP Nr. 14 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht). Im Rahmen der über den Zeitraum ab Zugang der Kündigungserklärung hinaus bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsrechtsstreits zu treffenden Abwägung des Beschäftigungsinteresses des Klägers und des Interesses der Beklagten an Nichtbeschäftigung ist zu berücksichtigen, dass mit der vorliegenden Entscheidung ein die Unwirksamkeit der Kündigung feststellendes erstinstanzliches Urteil ergeht. Damit kann die Ungewissheit des Prozessausgangs ein überwiegendes Interesse der Beklagten an der Nichtbeschäftigung nicht mehr begründen. Da keine zusätzlichen Umstände für das Nichtbeschäftigungsinteresse der Beklagten gegeben sind, überwiegt das Interesse des Klägers an der Weiterbeschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsprozesses (vgl. BAG, Großer Senat, a.a.O.).

Nebenentscheidungen

Als unterliegende Partei trägt die Beklagte die Kosten des Rechtsstreits (§§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 Abs. 1 ZPO). Als Streitwert wurde ein Vierteljahresverdienst des Klägers angesetzt (§§ 61 Abs. 1 ArbGG, 42 S. 2 GKG). Da die Berufung kraft Gesetzes statthaft ist (§ 64 Abs. 2c ArbGG) war eine Entscheidung über die gesonderte Zulassung der Berufung nicht erforderlich.

Rechtsmittelbelehrung

1. Gegen dieses Urteil kann d. Bekl. Berufung einlegen.

Wird das Urteil nicht in dem Umfang angefochten, in dem d. Bekl. unterlegen ist, hängt die Zulässigkeit der Berufung davon ab, dass der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 EUR übersteigt oder der Beschwerdegegenstand das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses betrifft.

Die Einlegung der Berufung hat binnen eines Monats nach Zustellung dieses Urteils schriftlich oder mittels elektronischen Dokuments nach § 46c ArbGG beim Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Börsenstraße 6, 70174 Stuttgart zu erfolgen. Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde, enthalten. Die Berufung ist, sofern nicht bereits in der Berufungsschrift erfolgt, binnen zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich gegenüber dem Landesarbeitsgericht zu begründen.

Der Berufungskläger muss sich vor dem Landesarbeitsgericht durch einen bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt vertreten lassen, insbesondere muss die Berufungsschrift von einem solchen unterzeichnet oder bei Einreichung mittels elektronischen Dokuments nach § 46c ArbGG autorisiert sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigen-

tum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Mit der Berufungsschrift soll das bei elektronischer Übermittlung erhaltene Original, ansonsten eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden. Die Geschäftsstelle des Landesarbeitsgerichts bittet, Schriftsätze in fünffacher Fertigung einzureichen. Dies gilt nicht bei Einreichung der Schriftsätze als elektronisches Dokument gemäß § 46c ArbGG.

2. Für d. Kläg. ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben.

D. Vorsitzende:

Dr. Witt



Arbeitsgericht Heilbronn

Transfervermerk

erstellt am 30.04.2021 um 11:05:33 Uhr

Die Prüfung der qualifizierten elektronischen Signaturen zum vorgehenden Dokument hat folgendes Ergebnis erbracht:

Prüfergebnis zu 00001a00_URT_20_04_2021.pdf

00001a00_URT_20_04_2021.pdf.pkcs7

Signiert durch	Berufsbezogenes Attribut	Signiert am	Seriennummer des Zertifikats	Integrität	Zertifikat gültig
Carsten Witt	Justiz des Landes Baden-Württemberg	29.04.2021 14:06:36 Uhr	5769458823607415375	gültig	gültig



Arbeitsgericht Heilbronn

5 Ca 276/20

In Sachen

**Nicky Hubrich
gegen
Losberger GmbH**

Verkündet am 20.04.2021

Femmig
Urkundsbeamte(r) der Geschäftsstelle