

Aktenzeichen
2 Ca 181/16

beglaubigte Abschrift



Verkündet am:
03.08.2016

Meling, Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der
Geschäftsstelle

Arbeitsgericht Detmold
Im Namen des Volkes
Urteil



In dem Rechtsstreit



- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte:
DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Detmold, Rechtssekretäre Ursula Paschke und
Michael Ludwig, Gutenbergstraße 2, 32756 Detmold

g e g e n



- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte:

hat die 2. Kammer des Arbeitsgerichts Detmold
auf die mündliche Verhandlung vom 03.08.2016
durch die Direktorin des Arbeitsgerichts Bösing als Vorsitzende
sowie die ehrenamtliche Richterin Ludwig und den ehrenamtlichen Richter Bayer

...

2 Ca 181/16

- 2 -

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 26.02.2016 nicht beendet wird.
2. Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Maschinenbedienerin weiter zu beschäftigen.
3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
4. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 10.394,00 Euro festgesetzt.

Tatbestand:

Die geschiedene und einem Kind gegenüber zum Unterhalt verpflichtete Klägerin ist seit dem 09.01.1996 bei der Beklagten als Maschinenbedienerin, zuletzt mit einem monatlichen Bruttoentgelt von 2.598,50 €, beschäftigt. Die Beklagte beschäftigt ca. 100 Arbeitnehmer. Bei der Beklagten ist ein Betriebsrat gewählt.

Nachdem die Beklagte unter dem Datum des 08.02.2016 mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich vereinbart (Bl. 14 – 32 d. A.) und mit Schreiben vom 18.02.2016 (Bl. 77 – 80 d. A.) den Betriebsrat zu einer beabsichtigten ordentlichen Kündigung der Klägerin angehört hatte, kündigte die Beklagte das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis ordentlich und fristgerecht mit Schreiben vom 26.02.2016 zum 30.09.2016. Gegen diese Kündigung wendet sich die Klägerin mit ihrer am 01.03.2016 vor dem Arbeitsgericht Detmold erhobenen Klage, die der Beklagten am 04.03.2016 zugestellt wurde.

Die Klägerin beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 26.02.2016 nicht beendet wird;

...

2. im Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Maschinenbedienerin weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte trägt vor, sie habe am Standort Deutschland bisher in der Produktion 13 Maschinenbediener und neun Montagehelfer beschäftigt. Aufgabe der Maschineneinrichter und Maschinenführer sei es, die Spritzgussmaschinen einzurichten, zu überwachen und mit den benötigten Spritzgusswerkzeugen zu versehen. Desweiteren seien sie für die Behebung von Störungen an den Maschinen, die Sicherstellung der Qualität und Wartungsarbeiten zuständig. Die Hauptaufgabe der Montagehelfer bestehe darin, die am Fließband hergestellten einzelnen Spritzgussteile, soweit erforderlich, zusammenzustecken bzw. zu montieren. Die Maschinenbediener versorgen nach dem weiteren Vortrag der Beklagten die Maschinen mit dem notwendigen Ausgangsmaterial und nehmen einfachere Einstellungen an den Maschinen vor. Bei den Tätigkeiten der bei der Beklagten beschäftigten Montagehelfer und Maschinenbediener handele es sich um reine Anlern Tätigkeiten, für die keine Ausbildung, besondere berufliche Erfahrung oder sonstige Qualifikation erforderlich sei.

Die Umsatzzahlen und die Auslastung der Beklagten seien seit Jahren rückläufig. Die Beklagte habe sich nunmehr entschlossen, die Produktion einfacherer Produkte nach Polen zu verlagern. Zentrale Aufgabe des Standortes in Deutschland werde es sein, Maschinen und Werkzeuge bis zur Serienreife herzustellen, Serien zu erproben und anzufahren. Der Fokus der Tätigkeit in der Produktion in Deutschland werde zukünftig auf Einrichter- und Maschinenführertätigkeiten liegen, wohingegen einfache Bediener- und Montagetätigkeiten in naher Zukunft nahezu komplett entfallen werden. Verbleibende Hilfsarbeiten sollen nach der Kapazitätsplanung der Beklagten von den Einrichtern und Maschinenführern in Leerzeiten zwischen Einstellungs- und

...

2 Ca 181/16

- 4 -

Einrichtertätigkeiten mit übernommen werden. Arbeitsplätze für Bediener- und Montagetätigkeiten, wie sie bisher von den Maschinenbedienern und Montagehelfern ausgeübt werden, werden nach dem beschlossenen Unternehmerkonzept – nach dem weiteren Vortrag der Beklagten - nach der Umstrukturierung voraussichtlich spätestens in zwei Jahren komplett weggefallen sein. Vorübergehend, bis die Umstrukturierung abgeschlossen ist, verbleiben nach der Kapazitätsplanung der Beklagten noch sechs Arbeitsplätze für Maschinenbediener und Montagehelfer und Laufkontrolle. Im Rahmen der Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen habe der Betriebsrat erreicht, dass als Puffer und aus sozialen Gründen die Zahl auf neun Stellen erhöht worden sei. 13 Arbeitsplätze für Montagehelfer und Maschinenbediener werden demnach wegfallen. Die Umsetzung des Konzeptes habe bereits begonnen. Noch im Mai werden die für die Serienproduktion erforderlichen Maschinen zur Tochterfirma der Beklagten nach Polen verbracht.

Der Arbeitsplatz der Klägerin sei bereits aktuell in Folge der Umsetzung der getroffenen Unternehmerentscheidung weggefallen. Im Mai 2016 habe die Verlagerung diverser Maschinen nach Polen stattgefunden. Durch den Umsatzrückgang und die schwache Auftragslage sei zudem der Arbeitskräftebedarf in der Produktion gesunken. Die Beklagte habe daher die Unternehmerentscheidung getroffen, die Anzahl der Produktionsarbeitsplätze an die gesunkene Auftragslage am Standort Deutschland anzupassen. Die Kapazitäts- und Personalbedarfsplanung bilde den aufgrund der gesunkenen Auftragslage veränderten Arbeitskräftebedarf in der Produktion in Deutschland ab. Die Kapazitätsplanung berücksichtige die für das Jahr 2016 am deutschen Standort vorhandenen und erwarteten Aufträge und ermittle den zur Erledigung dieser Aufträge erforderlichen Personalbedarf. Dabei berücksichtige sie auch das sich mit dem Ausbau des deutschen Standortes zum Technologiecenter veränderte Anforderungsprofil an die Produktionsarbeitsplätze. Nach der Kapazitätsplanung verbleiben danach bereits für das Jahr 2016 nur sechs Arbeitsplätze für Maschinenbediener. Der Inhalt und die Berechnung der Kapazitäts- und Personalplanung (Bl. 6 – 125 d. A.) werde zum Gegenstand des Vortrags gemacht.

Im Mai, dem maßgeblichen Monat, ab dem mit dem Personalstand gearbeitet werden soll, seien bei den Montagehelfern/-bedienern 5,5 Mehrarbeitsstunden über

...

2 Ca 181/16

- 5 -

sämtliche Personen dieses Bereiches in dem Gesamtmonat geleistet worden. Trotz der Vorarbeit für die Feiertage im Mai und einer in den letzten Monaten erhöhten Krankheitsquote haben die Mitarbeiter im Schnitt monatlich nicht mehr als vier Mehrarbeitsstunden geleistet. Die Situation werde sich noch mehr entschärfen, wenn die Betriebsparteien die bereits besprochenen Regelungen zur Einführung von Arbeitszeitkonten und Flexibilisierung der Arbeitszeit umgesetzt haben. Bei der Beklagten gebe es zum Beispiel im Sommer auch wieder Zeiten der Unterauslastung. Damit erweise sich durch die tatsächliche Umsetzung des Konzeptes und der unternehmerischen Entscheidung hinsichtlich des Personals deren Machbarkeit.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf den vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften ergänzend Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Klage ist begründet. Die Klägerin kann die begehrte Feststellung sowie die Verurteilung der Beklagten zur Weiterbeschäftigung verlangen. Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis endet nicht aufgrund der ordentlichen und fristgerechten Kündigung der Beklagten vom 26.02.2016 mit Ablauf des 30.09.2016. Die Kündigung ist unwirksam.

1. Die Klägerin hat die Kündigung rechtzeitig im Sinne des § 4 S. 1 KSchG mit ihrer am 01.03.2016 vor dem Arbeitsgericht Detmold erhobenen Klage angegriffen. Die Kündigungsschutzklage wurde der Beklagten auch „demnächst“ im Sinne des § 167 ZPO zugestellt.
2. Die Kündigung ist unwirksam, da vorliegend einer Weiterbeschäftigung der Klägerin nicht dringende betriebliche Gründe – worauf allein die Beklagte die Kündigung stützt – entgegen stehen.

...

2 Ca 181/16

- 6 -

Umsatzrückgang, Auftragsmangel oder die Umsetzung eines unternehmerischen Konzeptes, welches zum Wegfall von Arbeitsplätzen führt, können eine betriebsbedingte Kündigung dann rechtfertigen, wenn dies zu einem solchen Rückgang der anfallenden Arbeit führt, dass ein Bedürfnis zur Weiterbeschäftigung für einen oder mehrere Arbeitnehmer entfällt (BAG, Urteil vom 18.05.2006, EzA KSchG § 1 betriebsbedingte Kündigung Nr. 146). Ein dringendes betriebliches Erfordernis für eine Kündigung kann sich daher ergeben, wenn der Arbeitgeber wegen reduzierten Auftragsbestandes oder einer innerbetrieblichen unternehmerischen Entscheidung die Anzahl der benötigten Arbeitnehmer unmittelbar an die verbliebene Arbeitsmenge anpasst (BAG, Urteil vom 23.02.2012, DB 2012, Seite 1630). Führt der Arbeitgeber außerbetriebliche oder innerbetriebliche Gründe zur Begründung der Kündigung an, hat das Gericht zu prüfen, ob ein solcher Grund dauerhaft gegeben ist und in welchem Umfang er sich auf die noch vorhandene Arbeitsmenge bestimmter Arbeitnehmer auswirkt (BAG, Urteil vom 15.06.1989, EzA KSchG § 1 betriebsbedingte Kündigung Nr. 63). Es ist nachzuprüfen, ob zum Zeitpunkt des Zugangs der streitgegenständlichen Kündigung feststand, dass zum Zeitpunkt des Ablaufs der Kündigungsfrist eine Beschäftigungsmöglichkeit für den gekündigten Arbeitnehmer nicht mehr gegeben war. Aus dem Vortrag des Arbeitgebers muss sich ergeben, dass durch den angegebenen inner- oder außerbetrieblichen Grund ein Überhang an Arbeitskräften entstanden ist, durch den unmittelbar oder mittelbar das Bedürfnis zur Weiterbeschäftigung für einen oder mehrere Arbeitnehmer entfallen ist (BAG, Urteil vom 30.05.1985, EzA KSchG § 1 betriebsbedingte Kündigung Nr. 63).

Unter Berücksichtigung dieser Kriterien genügt die Beklagte nicht ihrer Darlegungslast bezogen auf den Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung. Aus dem Vortrag der Beklagten ergibt sich nicht, wie die Beklagte den zukünftigen Personalbedarf, der vorliegend zu einem Wegfall von Arbeitsplätzen führt, berechnet hat. Aus ihrem Vortrag ergibt sich insbesondere nicht, welche Parameter sie ihrer Personalbedarfsplanung zugrunde gelegt hat. Es fehlt an einer konkreten Darlegung, auf welchen Zahlen, die wie ermittelt wurden, die Kapazitätsplanung beruht. Abzustellen ist dabei für die Prognose auf den

...

2 Ca 181/16

- 7 -

Zeitpunkt des Zugangs der streitgegenständlichen Kündigung. Zwar hat die Beklagte eine Kapazitätsplanung vorgelegt, dies jedoch ohne anzugeben, wie sie die angegebenen Werte ermittelt hat. Das gilt sowohl für die zu erwartenden Aufträge als auch für die Anzahl der Mitarbeiterstunden, die erforderlich sind, um diese Aufträge zu erledigen. Es lässt sich daher nicht nachvollziehen, dass zum 30.09.2016 mit einem Rückgang des Arbeitskräftebedarfs zu rechnen ist, der die Beendigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitnehmern im Bereich der Produktion rechtfertigen könnte. Gegen einen solchen Wegfall des Beschäftigungsbedarfs für in der Produktion beschäftigte Arbeitnehmer spricht auch, dass aktuell, als zu einem Zeitpunkt, zu dem die Klägerin noch beschäftigt wird, da die Kündigungsfrist noch nicht abgelaufen ist, in der Produktion Überstunden geleistet werden. Dies spricht aber gerade gegen einen Wegfall des Beschäftigungsbedarfs für die Klägerin zum 30.09.2016.

3. Die Klägerin hat gegen die Beklagte auch einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens. Nach der zutreffenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, 27.02.1985 – GS 1/84 – AP BGB § 611 Beschäftigungspflicht Nr. 14) hat der gekündigte Arbeitnehmer einen allgemeinen Beschäftigungsanspruch, außer im Fall einer offensichtlich unwirksamen Kündigung, mindestens dann, wenn der Arbeitnehmer im Kündigungsprozess ein obsiegendes Urteil erstreitet. Dieser Beschäftigungsanspruch folgt aus den §§ 611, 613, 242 BGB, Art. 1 u. 2 GG.

II.

Als unterlegene Partei hat die Beklagte die Kosten des Rechtsstreits zu tragen. Der Wert des Streitgegenstandes entspricht der vierfachen Bruttomonatsvergütung der Klägerin.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei **Berufung** eingelegt werden. Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

...