



Verkündet am 18.08.2016

gez. Sohnle
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

**ARBEITSGERICHT AACHEN
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL**

In dem Rechtsstreit

◀ Mdt. z. K. Rücksprache	Wiedervorlage ▶
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Düren	
- 8. DEZ. 2016	
Erledigt	Fristen + Termine
	Bearbeitet <i>U</i>

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte: Rechtssekretäre Gerd Mohr und Birgit Hartmann
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Düren,
Kämerngasse 27, 52349 Düren,

g e g e n

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte:

hat die 7. Kammer des Arbeitsgerichts Aachen
auf die mündliche Verhandlung vom 18.08.2016
durch die Richterin am Arbeitsgericht Brabänder als Vorsitzende
sowie die ehrenamtlichen Richter Palm und Wagner

für R e c h t erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 26.02.2016 nicht beendet worden ist.
2. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Walzwerker weiterzubeschäftigen.

3. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.

4. Streitwert: 11.200,00 EUR.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen betriebsbedingten Kündigung und einen Antrag auf Weiterbeschäftigung.

Der 1980 geborene Kläger ist geschieden und zwei Kindern zum Unterhalt verpflichtet. Er ist seit dem 09.08.2003 bei der Beklagten als Walzwerker, zuletzt mit einem monatlichen Bruttoentgelt von 2.800,00 EUR beschäftigt.

Über das Vermögen der Beklagten wurde mit Beschluss vom 01.02.2016 durch das Amtsgericht - Insolvenzgericht - Aachen das Insolvenzverfahren in Eigenverwaltung eröffnet und Herr Rechtsanwalt Dr. Frank Kebekus zum Sachverwalter bestellt.

Aufgrund von Auftragsrückgängen und Umstrukturierungen beschloss die Geschäftsleitung der Beklagten, ihren Personalaufwand anzupassen. Die Beklagte, der Insolvenzverwalter und der Betriebsrat schlossen am 15.02.2016 einen Interessenausgleich und einen Sozialplan mit Namensliste. Der Name des Klägers ist auf der Namensliste aufgeführt (vgl. Bl. 65 d. A. ff.). Im Interessenausgleich ist geregelt, dass aufgrund der reduzierten Auslastung fünf Arbeitsplätze in der Abteilung Walzwerk („TWW“) entfallen. Bei der sozialen Auswahl wurde nach folgendem Punkteschema vorgegangen:

Lebensalter
ein Punkt je vollendetes Lebensjahr

Unterhaltsverpflichtungen

je unterhaltsberechtigtem Kind fünf Punkte (als Nachweis gilt, soweit den Betriebsparteien nicht positiv anders bekannt, die Eintragung auf der Lohnsteuerkarte; halbe Kinder werden als ganze Unterhaltspflichten gewertet), fünf Punkte für Ehepartner und Partner nach dem LPartG.

Betriebszugehörigkeit

ein Punkt je volles Jahr der erworbenen Betriebszugehörigkeit

Als Stichtag für die Berechnung und damit Ermittlung der Sozialpunkte wurde der 31.01.2016 einvernehmlich festgelegt.

In der Abteilung TWW waren zum relevanten Zeitpunkt ein Tagesmeister sowie drei Schichtmeister tätig, die mit dem Kläger nicht vergleichbar sind. Von den 33 verbleibenden Mitarbeitern erzielte der Kläger nach der Berechnung der Beklagten 52 Punkte. Die Beklagte berücksichtigte nur ein Kind, weil auf der Lohnsteuerkarte des Klägers die Kinderziffer „1“ eingetragen ist. Anlässlich eines Personalgesprächs am 15.02.2016 teilte der Kläger mit, dass er zwei Kindern gegenüber unterhaltsverpflichtet sei. In der Abteilung TWW waren die Arbeitnehmer, die einschließlich des Klägers bis 52 Punkte erzielten, zur Kündigung vorgesehen. Davon sind vier Arbeitnehmer anderweitig ausgeschieden. Das Arbeitsverhältnis des Klägers kündigte die Beklagte mit Schreiben vom 26.02.2016 zum 31.05.2016.

Der Kläger hält die Sozialauswahl für grob fehlerhaft, weil die Beklagte nur ein Kind des Klägers berücksichtigt habe. Durch die Kombination Steuerklasse 1 und Kindermerkmal 1 auf der Lohnsteuerkarte würde sich ergeben, dass dies zwei Kindern entsprechen würde. Außerdem habe er am 15.02.2016 darauf hingewiesen, dass er zwei Kindern gegenüber zum Unterhalt verpflichtet sei. Die Beklagte hätte daher fünf Punkte mehr berücksichtigen müssen, sodass eine Kündigung ihr gegenüber nicht hätte ausgesprochen werden dürfen.

Der Kläger beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 26.02.2016 nicht beendet worden ist,
2. die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Walzwerker weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie meint, ihr hätte nicht bekannt sein müssen, dass sich aus den Eintragungen auf der Lohnsteuerkarte Steuerklasse 1 und Kindermerkmal 1 ergeben würde, dass es sich um zwei Kinder mit jeweils der Kennziffer 0,5 handeln würde. Der Stichtag für die Berechnung der Punkte sei der 31.01.2016 gewesen. Der Sozialplan sei auf dieser Basis am 15.02.2016 abgeschlossen worden. Zu diesem Zeitpunkt habe sie anderslautende Informationen des Klägers noch nicht gehabt. Selbst wenn man zu den für den Kläger ermittelten Punkten fünf weitere Punkte für sein zweites Kind hinzurechnen würde, hätte er 57 Punkte und damit im Vergleich zu Herrn Görres nur zwei Punkte und im Vergleich zu Herrn Schumacher nur drei Punkte mehr. Hinzu komme, dass Herr Schumacher stellvertretender Schichtleiter sei und damit eine höhere Qualifikation aufweise als der Kläger. Im Rahmen ihres Ermessensspielraums hätte sie sich selbst bei dieser fiktiven Punktzahl für eine Kündigung des Klägers entscheiden dürfen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf den Akteninhalt Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Klage ist begründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist nicht durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 26.02.2016 zum 31.05.2016 aufgelöst worden. Es liegt zwar ein dringender betrieblicher Kündigungsgrund i. S. d. § 1 Abs. 2 KSchG vor. Die Beklagte hat jedoch bei der Auswahl des Klägers soziale Gesichtspunkte gemäß § 1 Abs. 3 KSchG nicht ausreichend berücksichtigt.

Sind in einem Interessenausgleich die Arbeitnehmer, denen aufgrund der Betriebsänderung gekündigt werden soll, namentlich bezeichnet, wird im Kündigungsschutzprozess nach § 1 Abs. 5 KSchG vermutet, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist und die soziale Auswahl als Ganzes wird nur noch auf grobe Fehlerhaftigkeit geprüft. Grob fehlerhaft ist eine soziale Auswahl nur, wenn ein evidenter, ins Auge springender Fehler vorliegt und der Interessenausgleich jede Ausgewogenheit vermissen lässt (BAG 19.07.2012 - 2 AZR 386/11, NZA 13, 333). Um einen groben Fehler handelt es sich nicht, wenn die Betriebsparteien die Namensliste anhand einer von ihnen vereinbarten Punktetabelle zusammenstellen und dabei geringfügig von dieser Tabelle abweichen (BAG 17.01.2001 - 2 AZR 405/06).

Gemessen an diesen Grundsätzen ist festzustellen, dass der von dem Kläger geltend gemachte Punkteabstand von fünf Punkten zu seinen Gunsten eine „grobe Abweichung“ darstellt. Die Beklagte hat für den Kläger bei der Auswahlentscheidung nach ihrem Punkteschema zu Unrecht nur Unterhaltspflichten für ein Kind berücksichtigt. Der Kläger ist zwei Kindern zum Unterhalt verpflichtet, sodass er 57 statt 52 Sozialpunkte erzielt hat. Es kann vorliegend dahingestellt

bleiben, ob die Beklagte die Eintragungen auf der Lohnsteuerkarte falsch interpretiert hat. Der Arbeitgeber kann auf die ihm bekannten Daten vertrauen, wenn er keinen Anlass zu der Annahme hat, sie könnten nicht zutreffen (so ausdrücklich BAG 17.01.2008 - 2 AZR 405/08). Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass der Kläger am 15.02.2016 vor Zugang der Kündigung die Beklagte darauf hingewiesen hat, dass seine Punktbewertung fehlerhaft sei, weil nur ein Kind berücksichtigt worden war. Bei Berücksichtigung von zwei Unterhaltspflichten hätte der Kläger nicht zur Kündigung angestanden, denn er hätte mit 57 Punkten einen Listenplatz erreicht von dem ab keine Kündigungen mehr erfolgten. Eine individuelle Abschlussprüfung, die nach der Rechtsprechung nicht mehr erforderlich ist (vgl. BAG 24.10.2013 - 6 AZR 854/11) sieht das Punktesystem der Beklagten nicht vor. Damit hat sich die Beklagte an die Bewertung und Gewichtung der Sozialdaten in ihrem Punkteschema gebunden.

Nach der Rechtsprechung des großen Senats des Bundesarbeitsgerichts (BAG GS 27.02.1985) hat der mit seinem Kündigungsschutzantrag obsiegende Kläger einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluss des vorliegenden Verfahrens.

Von einer Begründung der Nebenentscheidungen wird gemäß § 313 ZPO Abstand genommen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

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

Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Landesarbeitsgericht Köln
Blumenthalstraße 33
50670 Köln
Fax: 0221-7740 356

eingegangen sein.

Die elektronische Form wird durch ein qualifiziert signiertes elektronisches Dokument gewahrt, das nach Maßgabe der Verordnung des Justizministeriums über den elektronischen Rechtsverkehr bei den Arbeitsgerichten im Lande Nordrhein-Westfalen (ERVVO ArbG) vom 2. Mai 2013 in der jeweils geltenden Fassung in die elektronische Poststelle zu übermitteln ist. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite www.egvp.de.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.

gez. Brabänder
Richterin am Arbeitsgericht

Beglaubigt

Sohnle
Regierungsbeschäftigte