Ausfertigung

10 Ca 3236/20

verkündet am 10.06.2021

gez.: Justizbeschäftigte als
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Arbeitsgericht Saarland

URTEIL

Im Namen des Volkes !

In dem Rechtsstreit

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte: DGB Rechtsschutz GmbH Büro Göppingen,
Poststraße 14a, 73033 Göppingen,

gegen

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte:

hat die 10. Kammer des Arbeitsgerichts Saarland auf die mündliche Verhandlung vom 10. Juni 2021 durch die Richterin am Arbeitsgericht Frau... als Vorsitzende sowie den ehrenamtlichen Richter Herrn ... und den ehrenamtlichen Richter Herrn ... als Beisitzer

für R e c h t erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 16.12.2020 nicht beendet worden ist.

2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern auf unbestimmte Zeit fortbesteht.

3. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Bezirksverkaufsleiter weiter zu beschäftigen.

4. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.

5. Der Streitwert wird auf 27.403,80 € festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung.

Der am 05.08.1964 geborene, ledige Kläger, der niemandem zum Unterhalt verpflichtet ist, ist seit dem 01.02.2005 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängern als Außendienstmitarbeiter beschäftigt. Die Beklagte beschäftigt regelmäßig mehr als 10 Arbeitnehmer mit Ausnahme der zur Ausbildung Beschäftigten. Unternehmensgegenstand der Beklagten ist die Herstellung und der Vertrieb von Tafel-, Haushalts- und Küchengeräten sowie von professionellen Kaffeemaschinen für den Bedarf gastronomischer Betriebe, Krankenhäuser und ähnlicher Versorgungsinstitutionen. Der Kläger arbeitete in dem dem Vertrieb zugeordneten Bereich „Consumer D-A-CH“ mit dem darin befindlichen Bereich „Wholesale“. Der Kläger war innerhalb der Consumer D-A-

CH als Gebietsverkaufsleiter der Marke Company D-A-CH für die Region Saarbrücken, Kaiserslautern, Landau, Karlsruhe, Baden-Baden und Offenburg (kurz Gebietsverkaufsleiter) beschäftigt. Diese Tätigkeit war dem Bereich Sales Cookware zugeordnet, zuletzt begleidete er die Position des Bezirksleiters. Die Bruttomonatsvergütung des Klägers betrug 6.519,98 € monatlich.

Seit dem Jahre 2017 gehört die Beklagte der Group S. an, deren Muttergesellschaft ihren Sitz in Frankreich hat. Die Beklagte wurde seither schrittweise in die Konzernstruk tur integriert. Unter dem 14./20. Mai 2020 schloss die Beklagte mit dem Konzernbetriebsrat der W. Group GmbH einen Interessenausgleich zu einer „Agenda 21“, ein Reorganisations- und Integrationskonzept der Group S. zusammen mit der W. Group GmbH. Zielset-zung war nach § 1 des Interessenausgleiches eine weitere Beschleunigung des Wachstums in einem attraktiven, profitablen und professionellen Kaffeemaschinenmarkt sowie das Erreichen einer Trendwende des Consumer-Geschäfts, damit dessen Profitabilität erreicht würde und eine Intensivierung der internationalen Expansion der W.-Marken durch attraktive Produktionssortimente und Investitionen in ausgewählten Schwerpunktländern sichergestellt werde. Die Interessenausgleichsvereinbarung sollte für alle von Reorganisationsmaßnahmen nach der Agenda 21 betroffenen Konzerngesellschaften von W. und deren Betriebe gelten. In § 12 finden sich Regelungen zur „Neuorganisation Consumer D-A-CH“. Danach sollten die Vertriebsorganisationen von Cookware und SDA zusammengeführt werden und eine Überleitung von Consumer Service in den Vertrieb und die Verwaltung in Geislingen erfolgen. Die entstehenden Kundenteams sollten zu einer deutlich effizienteren Bearbeitung führen und damit die Kundenzufriedenheit sicherstellen. Die Vereinheitlichung von Ansprechpartnern und Verantwortlichkeiten forderten eine Zusammenlegung der Vertriebsteams Cookware und SDA. Vorgesehen war eine Reduktion von 347 auf 276 Vollzeitstellen zum Jahresende 2020. In dem Bereich Sales Cookware sollten dies 29,2 Vollzeitstellen sein. Unter Abschnitt E wurden die Maßnahmen insgesamt und nach

einzelnen Gesellschaften aufgeführt. Unter Teil IV finden sich wie gelungen zur Durchführung der personellen Maßnahmen.

Der Kläger trat zum 01.09.2020 in die IG Metall ein.

Mit Schreiben vom 30.11.2020 hörte die Beklagte den Betriebsrat zur beabsichtigten ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger an. Mit Schreiben vom 16.12.2020 widersprach der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung.

Anlässlich eines Betriebsteilüberganges zum 01.01.2015 hatte der Kläger ein Informationsschreiben erhalten, bei dem es auf Seite 4 u. a. heißt, dass auf das Arbeitsverhältnis die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie NW/NB Anwendung fänden. Nach § 4.4 des Manteltarifvertrages für Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden kann einem Beschäftigten, der das 53., aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet hat und dem Betrieb mindestens 3 Jahre angehört, nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden. In einem Schreiben aus Dezember 2018 teilte die Beklagte zudem dem Kläger die Zusammensetzung des Alterssicherungsbetrages nach § 6 MTV zum ERA-TV mit (Anlage K 6).

Das Arbeitsverhältnis wurde von der Beklagten mit Schreiben vom 16.12.2020 zum 30.06.2021, hilfsweise zum nächstmöglichen Termin gekündigt. Die Beklagte stellte den Kläger unter Anrechnung etwaiger Urlaubsguthaben ab dem 01.01.2021 bis zum 30.06.2021 von der Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Bezüge unwiderruflich frei.

Der Kläger bestreitet eine unternehmerische Entscheidung, wonach die Business Unit Consumer D-A-CH umstrukturiert und die Vertriebsorganisationen von Cookware und SDA zusammengeführt und der Consumer Service in

den Vertrieb und die Verwaltung in Geislingen übergeleitet werden sollen. Weiter bestreitet er mit Nichtwissen, dass dies einer Weiterbeschäftigung des Klägers entgegenstehen solle. Er bestreitet, dass sein bisheriger Arbeitsplatz vollständig entfiele und bestreitet, dass die streitgegenständliche Kündigung sozialgerechtfertigt ist. Spätestens zum 01.09.2020 fände § 4.4 MTV für Beschäftigte zum ERA-TV Anwendung, sodass das Arbeitsverhältnis nur noch aus wichtigem Grund hätte gekündigt werden können. Daher sei die Kündigung des zum Zeitpunkt ihres Ausspruchs 56 Jahre alten Klägers, der dem Betrieb zu diesem Zeitpunkt mehr als 3 Jahre angehört habe, unwirksam. Dass die Beklagte von der Anwendbarkeit des entsprechenden Tarifwerks ausgehe, dabei bereits von einer vor dem 01.09.2020 liegenden Anwendbarkeit, zeige sich unter anderem aus dem Schreiben von Dezember 2018, in welchem dem Kläger die Zusammensetzung des Alterssicherungsbetrages nach § 6 MTV für Beschäftigte zum ERA-TV mitgeteilt worden sei. Auch in einem Schreiben zu dem Betriebsteilübergang zum 01.01.2015 an den Kläger habe es geheißen, dass auf das Arbeitsverhältnis die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie NW/NB Anwendung fänden. Bei der Anhörung des Betriebsrates werde zudem deutlich, dass die Beklagte bei Ausspruch der Kündigung von falschen Daten ausgegangen sei. So sei der Kläger – nicht wie von der Beklagten mitgeteilt – am 21.01.1963 geboren. Er sei auch nicht zum 15.01.2018 bei der Gesellschaft W. CE angestellt worden und zum 01.07.2020 sei das Arbeitsverhältnis nicht auf die Beklagte übergegangen. Bei den genannten Daten handele es sich um solche des Mitarbeiters P. H. Die Anhörung des Betriebsrates sei auch bereits deswegen fehlerhaft, weil dem Betriebsrat nicht mitgeteilt worden sei, dass der Kläger nach § 4.4 MTV für Beschäftigte zum ERA-TV ordentlich unkündbar sei. Die Darstellung der Beklagten zum tatsächlichen Arbeitsverhältnis des Klägers sei zudem unrichtig, beispielsweise habe er auch freitags Kundenbesuche durchgeführt. Neben dem Bestreiten des betrieblichen Erfordernisses für die Kündigung bestreitet der Kläger auch die Ordnungsgemäßheit der Sozialauswahl. Er sei von den letztlich 7 gekündigten Mitarbeitern der sozial Schutzwürdigste.

Der Kläger **beantragt:**

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 16.12.2020 nicht beendet wird.

2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern auf unbestimmte Zeit fortbesteht.

3. 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 Bezirksverkaufsleiter weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte **beantragt,**

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte behauptet, der Arbeitsplatz des Klägers sei weggefallen. Unter dem 14./20. Mai 2020 seien ein Interessenausgleich und ein Sozialplan geschlossen worden. Es sei die Zusammenlegung des Vertriebssystems Cookware und SDA beschlossen worden, was eine Reduzierung der Vollzeitarbeitskräfte in D-A-CH von 347 auf 276 bis zum Jahresende 2020 bedeute. Die bisherigen Aufgaben des Klägers seien durch die Zusammenlegung auf die aufnehmenden Bereiche und Mitarbeiter verteilt worden. Zum 01.07.2020/01. Januar 2021 sei die Reorganisation bereits umgesetzt worden. Der Abbau der 35 Vertriebsmitarbeiter sei sozialverträglich erfolgt. Es hätten lediglich 7 Kündigungen ausgesprochen werden müssen. Hinsichtlich der zu kündigenden Arbeitnehmer sei der Kläger der sozial am wenigstens Schutzwürdige gewesen. Die Sozialauswahl sei betriebsbezogen vorzunehmen gewesen. Die Vergleichsgruppe habe insgesamt 41 Mitarbeiter erge-

ben. Der Kläger habe sich einerseits unter den älteren Mitarbeitern der Vergleichsgruppe befunden und habe eine Betriebszugehörigkeit von 16 Jahren. Andererseits sei zu berücksichtigen gewesen, dass er keine Unterhaltspflichten habe und weder schwerbehindert noch gleichgestellt sei.

Wegen des Sach- und Streitstandes im Übrigen wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsprotokolle vom 09.02.2021 sowie vom 10.06.2021 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I. Die Klage ist zulässig und begründet.

1. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist durch die Kündigung der Beklagten vom 16.12.2020 nicht beendet worden.

a) Die Kündigung ist bereits wegen fehlerhafter Anhörung des Betriebsrates vor Ausspruch der Kündigung nach § 102 Abs. 1 S. 3 BetrVG unwirksam.

Die Beklagte hat den Betriebsrat fehlerhaft angehört, indem sie diesem Daten eines anderen Mitarbeiters und nicht des Klägers mitgeteilt hat. Nach § 102 Abs. 1 S. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat die Gründe der Kündigung mitzuteilen. Dabei hat der Arbeitgeber insbesondere die Personalien, die Kündigungsabsicht und die Kündigungsart mitzuteilen (BAG 29.08.1991, NZA 1992, 416; 16.09.1993, NZA 1994, 311). Die Sozialdaten des Klägers waren hier auch mitzuteilen, da sie für die Sozialauswahl von Bedeutung sind. Auf die fehlende Mitteilung der Anwendbarkeit des MTV für Beschäftigte zum ERA-TV kommt es damit gar nicht an.

b) Folge der fehlerhaften Unterrichtung des Betriebsrats ist die Unwirksamkeit der Kündigung nach § 102 Abs. 1 S. 3 BetrVG, ohne dass es noch auf die materiellen Gründe für die Kündigung ankommt. Diese Rechtsfolge gilt auch für die fehlerhafte Anhörung des Betriebsrats, nicht nur für deren Fehlen, wenn der Arbeitgeber seine Mitteilungspflichten nicht ausreichend erfüllt hat (BAG 16.09.1993, NZA 1994, 311).

c) Während es auf die fehlende Mitteilung der Unkündbarkeit des Klägers nach § 4.4 MTV für Beschäftigte zum ERA-TV nicht mehr ankommt, ist die Kündigung auch danach unwirksam. Der Kläger ist zum 01.09.2020 Mitglieder der IG Metall geworden, sodass spätestens zu diesem Zeitpunkt die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie NW/NB auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden. Die Beklagte ist der behaupteten Tarifbindung nicht entgegengetreten. Zudem sprechen die Schreiben Anlage K 4 und Anlage K 6 dafür, dass auch die Beklagte davon ausgeht, dass auf das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger die Tarifverträge der Metall- und Elektronindustrie NW/NB Anwendung finden.

d) Darüber hinaus ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses auch nach § 1 Abs. 1, Abs. 2 S. 1, Abs. 3 S. 1 KSchG unwirksam.

Ein dringendes betriebliches Erfordernis im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG für den Ausspruch der Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger unterstellt, ist die Kündigung trotzdem sozial ungerechtfertigt, da die Beklagte keine wirksame Sozialauswahl getroffen hat. Die Beklagte hat bereits falsche Sozialdaten bei ihrer Sozialauswahl angewandt, nämlich diejenigen eines Mitarbeiters P. H. Zudem ist sie ihrer Darlegungslast hinsichtlich einer wirksamen Sozialauswahl nicht nachgekommen. Sie hat lediglich vorge-tragen, dass der Kläger unter den 7 Mitarbeitern, die aus der gesamten Ver-gleichsgruppe am wenigstens schutzwürdig gewesen seien, gewesen sei.

Die Vergleichsgruppe habe 41 Mitarbeiter ergeben. Der Kläger hat sich einerseits unter den älteren Mitarbeitern der Vergleichsgruppe befunden mit seiner Betriebszugehörigkeit von 16 Jahren. Andererseits sei zu berücksichtigen, dass er keine Unterhaltspflichten habe und weder schwerbehindert noch gleichgestellt sei. Dies genügt nicht einer substantiierten Darlegung einer ordnungsgemäßen Sozialauswahl.

2. Es war auch festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern auf unbestimmte Zeit fortbesteht.

Bei dem Antrag zu 2 handelt es sich um eine allgemeine Feststellungsklage nach § 256 ZPO, gerichtet auf die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis zu unveränderten Bedingungen über den Kündigungsendtermin hinaus fortbesteht. Da aufgrund der Erklärung des Beklagtenvertreters, dass er nicht sagen könne, ob es noch andere Beendigungstatbestände gibt, davon auszugehen ist, dass es nicht auszuschließen ist, dass der Arbeitgeber sich auf weitere Beendigungstatbestände berufen wird, ist das besondere Feststellungsinteresse für diesen gemeinen Feststellungsantrag gegeben, sodass der Antrag zulässig ist. Er ist auch begründet, da nicht auszuschließen ist, dass der Arbeitgeber sich auf weitere Beendigungsbestände beruft,

3. Dem als Hilfsantrag gestellten Weiterbeschäftigungsantrag des Klägers war ebenfalls stattzugeben. Der Antrag wurde hilfsweise für den Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1) oder zu 2) gestellt. Dies ist gegeben. Der Kläger hat gegen die Beklagte nach § 102 Abs. 5 S. 1 BetrVG einen Anspruch, zu unveränderten Arbeitsbedingungen bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzprozesses weiterbeschäftigt zu werden, da der Betriebsrat der Kündigung fristgerecht und ordnungsgemäß widersprochen hat und der Kläger einen Feststellungsantrag dahingehend gestellt hat, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten nicht beendet wird.

Damit war der Klage insgesamt stattzugeben.

II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG i. V. mit § 91 ZPO.

III. Der Streitwert wurde gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG i. V. mit §§ 42 ff GKG auf 3 Bruttomonatsvergütungen für den Kündigungsschutzantrag sowie auf eine Bruttomonatsvergütung für den Weiterbeschäftigungsantrag festgesetzt.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann von der Beklagten

Berufung

eingelegt werden.
Für den Kläger ist kein Rechtsmittel gegeben.

Die Berufung muss binnen

einer Notfrist von einem Monat

nach Zustellung dieses Urteils schriftlich beim Landesarbeitsgericht Saarland, Postfach 10 18 08, 66018 Saarbrücken schriftlich oder in Form des elektronischen Dokuments (§ 46c Arbeitsgerichtsgesetz, Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach) eingelegt werden.

Sie ist gleichzeitig oder

innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Urteils