

Aktenzeichen:
8 Ca 1076/20



Verkündet am:
28.01.2021

Abschrift

Justizbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

ARBEITSGERICHT LUDWIGSHAFEN AM RHEIN

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

	Rücksprache	Wiedervorlage
	DGB Rechtsschutz GmbH Büro Ludwigshafen	
	- 9. FEB. 2021	
Erledigt	Fristen + Termine	Bearbeitet

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte/r: DGB Rechtsschutz GmbH Büro Ludwigshafen,
handelnd durch Rechtssekretär Nikolaus van den
Bruck, Ludwigsplatz 1, 67059 Ludwigshafen am
Rhein

gegen

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

hat die 8. Kammer des Arbeitsgerichts Ludwigshafen am Rhein auf die mündliche Verhandlung vom 28.01.2021 durch die Richterin am Arbeitsgericht ... als Vorsitzende und den ehrenamtlichen Richter... und den ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer für Recht erkannt:

1. **Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 26.06.2020 nicht beendet wird.**
2. **Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Operatorin weiter zu beschäftigen.**
3. **Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.**
4. **Der Streitwert wird auf 15.200,-- EUR festgesetzt.**
5. **Die Berufung ist statthaft.**

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung.

Die 1961 geborene, verwitwete Klägerin ist seit 16.04.1991 bei der Beklagten als Operator Montieren/Prüfen im Bereich Fertigung Wasserzähler in der Produktion beschäftigt. Ihr Bruttomonatsentgelt betrug zuletzt 3.800,-- EUR.

Ausgehend von insgesamt 374 Mitarbeiter/innen sollen bei der Beklagten im Rahmen eine Restrukturierungsmaßnahme insgesamt 89 Arbeitsplätze in Wegfall geraten.

Am 23.04.2020 schloss die Beklagte mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich nebst Sozialplan über die geplante Betriebsänderung ab.

Der Interessenausgleich lautet auszugsweise wie folgt:

2. Maßnahmen

Die Wasserzählerproduktlinien 612, 405 und 412 werden eingestellt. Die Produktion der Messingringkolbenzähler 620 und 640 werden in das S.-Werk in St. verlagert. Diese Maßnahmen werden in operativer Hinsicht im Einzelnen wie folgt umgesetzt:

2.1 Die Produkte Residia Jet, Residia Muk, 405 Multijet, 412 Multijet und 612 Volumetric werden bis zum 31.12.2020 eingestellt. Die Produktion der Wasserzähler soll bis zum 31.12.2020 jedoch weiterhin wie gewohnt stattfinden, einschließlich des Lageraufbaus der Produkte für 2021. Ab dem ersten Quartal 2021 werden sodann die produzierten Zähler sukzessive vom Lager abverkauft.

...

2.3 Die Produktion der Ringkolbenzähler 620 und 640 wird bis zum 30.09.2020 eingestellt. Ringkolbenzähler werden sodann zukünftig fremdbezogen. In der Produktion L. werden sodann die Produkte 620 C und 640 C produziert. Zudem werden Prozesse und Organisation der Composite Ringkolbenzähler in allen Prozessschritten optimiert, um hier-durch weitere Einsparpotentiale zu erheben.

...

3. Umsetzung der Maßnahmen

Die Durchführung der in Ziffer 2 beschriebenen Maßnahmen führt in den genannten Produktionsbereichen zum Abbau von insgesamt 89 Arbeitsplätzen. Der hieraus resultierende Personalabbau wird wie folgt umgesetzt:

3.1 Die unter Ziffer 2.1 genannte Einstellung der dort genannten Produkte bis zum 31.12.2020 betrifft sämtliche mit der Produktion dieser Produkte beschäftigten Arbeits-

plätze. Demgemäß sollen die Arbeitsverhältnisse der betroffenen Mitarbeiter unter Berücksichtigung ihrer individuellen Kündigungsfristen so gekündigt werden, dass sie am 31.12.2020 enden. Insgesamt betrifft dies 18 Arbeitsplätze.

...

3.3. Von den unter 2.3 genannten Veränderungen sind insgesamt 28 Arbeitsplätze betroffen, die bis 30.09.2020 wegfallen werden. Demgemäß soll auch hier den Mitarbeitern so gekündigt werden, dass die Arbeitsverhältnisse am 30.09.2020 enden.

...

3.8 Soweit eine Sozialauswahl durchzuführen ist, wird diese anhand der Kriterien nach § 1 Abs.3 KSchG vorgenommen.

...

Die Klägerin gehört zur Gruppe der Operatoren.

Die Beklagte hörte den Betriebsrat per Hausmitteilung vom 19.06.2020 zur beabsichtigten Kündigung der Klägerin an. Der Betriebsrat äußerte am 26.06.2020 Bedenken dagegen.

Mit Schreiben vom 26.06.2020 kündigte die Beklagte der Klägerin zum 31.01.2021. Am 16.07.2020 erhob die Klägerin die vorliegende Kündigungsschutzklage.

Die Klägerin rügt das Vorliegen eines betriebsbedingten Kündigungsgrundes und die von der Beklagten durchgeführte Auswahl der zu kündigenden Mitarbeiter/innen im Rahmen von Altersgruppen.

Die Klägerin beantragt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 26.06.2020 nicht beendet wird.

2. Im Falle des Obsiegens mit Antrag 1 wird die Beklagte verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Operatorin weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte trägt vor,

der Arbeitsplatz der Klägerin sei durch die in Ziff. 2.1 und 2.3 des Interessenausgleichs vom 23.04.2020 vereinbarte Verlagerung bzw. Fertigungseinstellung von Produkten am Standort zum 30.09.2020 (Ringkolbenzähler) bzw. zum 31.12.2020 (Produkte Residia Jet etc. gemäß Ziff. 2.1.) in Wegfall geraten. Die mit dem Betriebsrat am 23.04.2020 vereinbarten Maßnahmen seien im Rahmen einer Unternehmerentscheidung vom 18.06.2020 bestätigt worden.

Im Bereich Operations Fertigung Wasserzähler (FW) und Fertigung Kunststoff (FK) seien 83 Mitarbeiter/innen insgesamt beschäftigt, darunter 45 Operatoren. Bei den weiteren 38 Mitarbeiter/innen handele es sich um Einrichter, Facharbeiter Messraum, Maschinen- und Anlagenführer FK sowie einen Mitarbeiter Daten- und Prozessmanagement FK.

Knapp zwei Monate nach Abschluss des Interessenausgleichs sei durch die Corona-Situation und letzte Bestellungen von Kunden zeitliche Verschiebungen der Maßnahmen um jeweils ca. 3 Monate eingetreten. Sechs Stellen hätten aufgrund eines kurzfristig gewonnenen Großauftrags kompensiert werden können.

Dadurch hätte sich die Zahl der in der Fertigung wegfallenden Arbeitsplätze im Zeitpunkt des geplanten Kündigungsausspruchs auf 22 Operatoren-Stellen reduziert.

Die Umsetzung der unternehmerischen Entscheidung führe dazu, dass 19 Arbeitsplätze für Operatoren zum 31.12.2020 und 3 weitere Operatoren-Arbeitsplätze zum 31.03.2021 entfallen. Zur Kündigung hätten letztlich nur noch 9 Operatoren zum

31.12.2020 und zwei zum 31.03.2021 angestanden, da die Arbeitsverhältnisse weiterer 11 Operatoren durch das Auslaufen von Befristungen und den Abschluss von Aufhebungs- und Altersteilzeitverträgen beendet werden konnten.

Zur Durchführung der Sozialauswahl sei eine Vergleichsgruppe aus Operatoren FW und Operatoren FK gebildet worden. In einem ersten Schritt sei ein Punkteschema und in einem zweiten Schritt ein Altersgruppenschema angewendet worden. Im Rahmen des Altersgruppenschemas seien die 11 erforderlichen Kündigungen in Verhältnis gesetzt worden zu der Altersstruktur der bislang 45 Operatoren. Danach weise die Klägerin, die zur Gruppe der 51 – 60-jährigen gehört, 103 Sozialpunkte auf. Sie gehöre daher zu den zu kündigenden Personen.

Bezüglich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsprotokolle verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist begründet.

- I. Die Kündigung vom 26.06.2020 hat das Arbeitsverhältnis nicht zum 31.01.2021 wirksam beendet.
1. Die Klägerin hat innerhalb der 3-wöchigen Klagefrist des § 4 KSchG Klage erhoben, so dass die Rechtmäßigkeit der Kündigung zu überprüfen war. Das KSchG ist gemäß §§ 1 Abs.1, 23 KSchG auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anwendbar. Nach § 1 Abs.2 KSchG ist eine Kündigung unter anderem sozial gerechtfertigt, wenn dringende betriebliche Gründe einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen und die Sozialauswahl ordnungsgemäß durchgeführt wurde § 1 Abs.3 KSchG.

2. Die Beklagte hat solche dringenden betrieblichen Gründe nicht ausreichend dargelegt.
- a) Da keine Verständigung der Betriebsparteien über die Namen der zu kündigenden Arbeitnehmer im Rahmen des Interessenausgleichs zustande gekommen ist, greift nicht die gesetzliche Vermutung des § 1 Abs. 5 KSchG, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist. Vielmehr müssen die dringenden betrieblichen Gründe im Einzelnen von der darlegungsbelasteten Beklagten vorgetragen werden.
- b) Dringende betriebliche Erfordernisse für eine Kündigung im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG können sich aus innerbetrieblichen oder außerbetrieblichen Gründen ergeben. Eine Kündigung ist aus innerbetrieblichen Gründen gerechtfertigt, wenn sich der Arbeitgeber im Unternehmensbereich zu einer organisatorischen Maßnahme entschließt, bei deren innerbetrieblicher Umsetzung das Bedürfnis für die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer entfällt. Von den Arbeitsgerichten voll nachzuprüfen ist, ob eine derartige unternehmerische Entscheidung tatsächlich vorliegt und durch ihre Umsetzung das Beschäftigungsbedürfnis für einzelne Arbeitnehmer entfallen ist. Dagegen ist die unternehmerische Entscheidung nicht auf ihre sachliche Rechtfertigung oder ihre Zweckmäßigkeit zu überprüfen, sondern nur darauf, ob sie offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist.

Der Arbeitgeber muss darlegen, in welchem Umfang die fraglichen Arbeiten zukünftig im Vergleich zum bisherigen Zustand anfallen, d.h. es geht um die Darlegung einer näher konkretisierten Prognose der Entwicklung aufgrund außerbetrieblicher Faktoren oder unternehmerischer Vorgaben und wie diese Arbeiten von dem verbliebenen Personal ohne überobligatorische Leistungen erledigt werden können. Der Arbeitgeber muss im Kündigungsschutzprozess konkrete Angaben dazu machen, wie sich die Verringerung der Produktion auf die

Arbeitsmenge auswirkt und in welchem Umfang dadurch ein konkreter Arbeitskräfteüberhang entsteht. Der Arbeitgeber muss substantiiert dartun, wie sich die Umsetzung seiner unternehmerischen Entscheidung auf die Beschäftigungsmöglichkeiten auswirkt. Zusammenfassend ist zu sagen: Je näher die eigentliche Organisationsentscheidung an den Kündigungsentschluss rückt, umso mehr muss der Arbeitgeber durch Tatsachenvortrag verdeutlichen, dass ein Beschäftigungsbedürfnis für den Arbeitnehmer entfallen ist (BAG, Urteil vom 17. Juni 1999 – 2 AZR 141/99 –, juris, Rn. 24).

- c) Die Beklagte hat vorgetragen, dass aufgrund der vereinbarten betriebsändernden Maßnahmen unter Ziffern 2 und 3 des Interessenausgleichs insgesamt 89 Arbeitsplätze bei ihr entfallen. Es ist nicht dargelegt worden, welche Beschäftigungsgruppen der Beklagten in welchem Umfang von diesem Abbau betroffen sind. Nur wenn klar ist, wie sich die abzubauenen Arbeitsplätze auf die einzelnen Beschäftigungsgruppen verteilen, ist in einem weiteren Schritt darzulegen, dass tatsächlich ein entsprechendes Beschäftigungsbedürfnis bei den Operatoren entfallen ist.

Die Beklagte hat versäumt, darzulegen, mit welchen Arbeitsaufgaben die Operatoren aus den Bereichen FW und FK bislang beschäftigt worden sind. In einem zweiten Schritt hätte dargelegt werden müssen, in welchem Volumen Arbeitsaufgaben für diese Beschäftigtengruppe durch die vereinbarte Einstellung der Produktion bestimmter Produkte gemäß Ziff. 2.1 und 2.3 des Interessenausgleichs entfallen.

Durch die fehlenden Darlegungen ist es für das Gericht nicht nachvollziehbar, weshalb es gerade 22 Stellen von Operatoren sind, die in der Fertigung entfallen. Es ist daher nicht nachprüfbar, ob der Arbeitsplatz der Klägerin tatsächlich weggefallen ist.

3. Da die Wirksamkeit der Kündigung an der Darlegung eines Kündigungsgrundes scheitert, war die Sozialauswahl und die hierfür verwendeten Punkte- und Altersgruppenschemata nicht mehr zu prüfen.

Das Gericht möchte jedoch auf seine Bedenken hinweisen, ob zur Beibehaltung der bisherigen Altersstruktur lediglich die 11 Kündigungsmaßnahmen zu der Gesamtzahl von 45 Operatoren in Bezug gesetzt werden durften oder ob nicht hätte berücksichtigt werden müssen, dass aufgrund der Restrukturierung insgesamt 22 Arbeitsverhältnisse mit Operatoren beendet worden sind. Sollten bei den 11 Arbeitsverhältnissen, die aufgrund von Befristungsablauf oder Abschluss von Aufhebungs- bzw. Altersteilzeitverträgen endeten, bereits überproportional viele Arbeitnehmer aus der Altersgruppe der 51 – 60-jährigen betroffen gewesen sein, dann wäre ggf. die Kündigung der Klägerin nicht mehr erforderlich gewesen, um die bisherige Altersstruktur in der Beschäftigungsgruppe der Operatoren aufrecht zu erhalten.

- II. Die Klägerin hat einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung als Operator bis zum rechtskräftigen Abschluss dieses Verfahrens gegenüber der Beklagten. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der sich die Kammer anschließt, besteht ein solcher Weiterbeschäftigungsanspruch, wenn ein die Unwirksamkeit der Kündigung feststellendes erstinstanzliches Urteil ergeht und keine besonderen Umstände vorliegen, die ein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers begründen, die Arbeitnehmerin nicht weiter zu beschäftigen. Die Ungewissheit des Prozessausgangs für sich allein kann ein überwiegendes Gegeninteresse des Arbeitgebers nicht begründen (BAG, Großer Senat, Beschluss vom 27.02.1985, AZ. GS 1/84 – beck-online.de). Die Beklagte hat keine entgegenstehenden Gründe dargelegt.

- III. Die Kosten des Rechtsstreits hat gemäß § 46 Abs.2 ArbGG in Verbindung mit § 91 Abs.1 ZPO die Beklagte zu tragen.

Der Streitwert wurde gemäß § 61 Abs.1 ArbGG in Verbindung mit § 42 Abs.2 GKG, § 3 ZPO auf insgesamt 4 Bruttomonatsentgelte festgesetzt.