Arbeitsgericht Hamburg

Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

FB
MdtÜb | VA | TV | RR
Eilt | EINGEGANGEN 04. JAN. 2015 Rechtsanwälte | Erled
zK | zdA
z. SIG | WV | MA

Geschäftszeichen:
9 Ca 276/15

Herrn
[redacted]

- Kläger -

Verkündet am:
22. Dezember 2015

[redacted]
Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Prozessbev.:
Rechtsanwälte Dr. Kluge, Fischer-Lange
Schiffgraben 17
30159 Hannover

gegen

[redacted] **GmbH**
vertr. d. d. Geschäftsführer
[redacted]

- Beklagte -

erkennt das Arbeitsgericht Hamburg, 9. Kammer,

auf die mündliche Verhandlung vom 22. Dezember 2015

durch die Richterin am Arbeitsgericht [redacted] als Vorsitzende

die ehrenamtliche Richterin [redacted]

die ehrenamtliche Richterin [redacted]

für Recht:

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 27.05.2015, dem Kläger zugegangen am 27.05.2015, nicht aufgelöst ist.

Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Der Streitwert wird auf EUR 18.000,00 festgesetzt.

[redacted] [redacted] [redacted]

9 Ca 276/15

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung.

Die Beklagte betreibt eine [redacted] und beschäftigt mehr als zehn Arbeitnehmer. Bei der Beklagten ist ein Betriebsrat gebildet.

Der am 03. Juni 1956 geborene, verheiratete Kläger unterzeichnete am 31. August 2012 einen Personalfragebogen, in dem er angab, nicht schwerbehindert zu sein. Insoweit wird auf die Anlage B 4 zum Schriftsatz der Beklagten vom 18. Dezember 2015 verwiesen.

Der Kläger ist gemäß schriftlichem Arbeitsvertrag vom 24. August 2012 seit dem 01. September 2012 bei der Beklagten als [redacted], zuletzt zu einem monatlichen Bruttodurchschnittsentgelt in Höhe von € 6.000,00, beschäftigt. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf die Anlage K 1 zur Klageschrift verwiesen.

Der Finance-Bereich der [redacted] besteht einerseits aus lokalen Einheiten und Gesellschaften, welche für das Geschäft im jeweiligen Land zuständig sind, und andererseits aus global zuständigen Einheiten, welche weltweit verantwortlich sind.

Der Kläger ist verantwortlich für die jährliche Beurteilung der Bonität der in seinen Bereich fallenden Kunden des Geschäftsbereichs [redacted]. Er analysiert Jahres- und Zwischenabschlüsse der Kunden, holte Wirtschaftlichkeitsauskünfte ein, genehmigte Kreditlinien und nahm gemeinsame Besuche mit den Außendienstmitarbeitern bei Kunden wahr, um ggfs. auch über die Höhe der erforderlichen Sicherheitsleistungen mit den Kunden zu sprechen.

Die Betriebsparteien schlossen einen Interessenausgleich und Sozialplan.

Die Beklagte teilte dem Kläger per Email vom 06. März 2015 mit, dass er neben den Sozialplanleistungen eine Aufstockung seines Arbeitslosengeldes sowie ein Outplacementberatung und einen Zuschuss zu einem Gehalt bei einem neuen Arbeitgeber erhalten werde. Der Kläger bedankte sich für die Mitteilung. Insoweit wird auf die Anlage B 3 zur Klageerwiderung verwiesen.

Mit Schreiben vom 28. April 2015 hörte die Beklagte den bei ihr bestehenden Betriebsrat zur beabsichtigten Kündigung an. Der Betriebsrat ließ die Frist zur Stellungnahme verstreichen. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf die Anlage B 1 zur Klageerwiderung verwiesen.

Am 04. Mai 2015 stellte der Kläger beim Versorgungsamt - dort eingegangen am 04. Mai 2015 - einen Neufeststellungsantrag nach dem Schwerbehindertenrecht. Mit Schreiben vom 27. Mai 2015 setzte der Kläger die Beklagte über den Antrag in Kenntnis. Insoweit wird auf die Anlagen K 3 - 5 zum Schriftsatz des Klägers vom 03. November 2015 verwiesen.

Mit Schreiben vom 27. Mai 2015, dem Kläger zugegangen am selben Tag, erklärte die Beklagte die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. November 2015. Insoweit wird auf die Anlage K 2 zur Klageschrift verwiesen.

Dagegen wendet sich der Kläger mit der am 15. Juni 2015 erhobenen Kündigungsschutzklage.

Mit Schreiben vom 25. Juli 2015 teilte die Beklagte dem Kläger mit, welche Sozialplanleistungen ihm zustehen. Insoweit wird auf die Anlage B 2 zur Klageerwiderung verwiesen.

Der Kläger behauptet, er gehöre gemäß Feststellungsbescheid des Versorgungsamtes Hamburg vom 24. Oktober 2011 zum Personenkreis der behinderten Menschen mit einem GdB von 40.

Der Kläger bestreitet, dass die Sozialauswahl ordnungsgemäß durchgeführt worden sei.

Der Kläger bestreitet, dass der Betriebsrat ordnungsgemäß angehört worden sei.

Der Kläger beantragt

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 27. Mai 2015, dem Kläger zugegangen am 27. Mai 2015 nicht aufgelöst worden ist.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte behauptet, sie habe die unternehmerische Entscheidung getroffen, die globale Strategie im Bereich "Downstream Finance" mit der Realisierung des Projektes "Finance Point C" in Deutschland umzusetzen. Der für den Bereich Finanzen zuständige Geschäftsführer der Beklagten, Herr [redacted], habe diese Entscheidung anhand einer ausführlichen Präsentation am 26. September 2014 dem bei der Beklagten gebildeten Wirtschaftsausschuss und am 06. Oktober 2014 anhand einer weiteren Präsentation dem Betriebsrat und am 08. Oktober 2014 anhand einer weiteren Präsentation den betroffenen Mitarbeitern vorgestellt. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf die Anlagen B 5 - 7 zum Schriftsatz der Beklagten vom 18. Dezember 2015 verwiesen.

Die Beklagte behauptet, die Umsetzung des Projektes "Finance Point C" führe in Deutschland zu Änderungen der Organisationsstruktur, einhergehend mit einem Stellenabbau sowie Übertragung von Aufgaben in das "[redacted] Business Operations Center" in Krakau, Polen. Das Projekt werde bis zum 30. November 2015 abgeschlossen sein. Die Finance Organisation bei der Beklagten solle zukünftig schlanker, zielgerichteter und kostensparender arbeiten. Bei dieser Restrukturierung sollten Komplexität und damit verbundene Kosten in der Organisation reduziert werden. In dem "Downstream Finance-Teilbereich DACH Creditmangement" würden insgesamt 7,6 von 25,4 Arbeitsplätzen in Deutschland ersatzlos wegfallen. So auch die Stelle des Klägers. Der Arbeitsplatz des Klägers sei dahingehend betroffen, da er hauptsächlich kleine bis mittelgroße Kunden des Geschäftsbereichs "[redacted]" betreue und sich der interne Arbeitsaufwand für diese deutlich verringert habe. Auf einen großen Anteil der Tätigkeiten, die der Kläger ausgeführt habe, werde zukünftig verzichtet. Statt der Einholung und Überprüfung von Jahresabschlüssen, dem aufwändigen Eingeben von Finanzdaten etc. werde nur noch eine Auskunft einer Auskunftei (z. B. Creditreform) abgefragt und bewertet. Darüber hinaus seien bereits 100 Kunden aus dem von dem Kläger zu betreuenden Geschäftsbereich durch Fokussierung auf große Kunden wegefallen. Die Anzahl der Kreditanalysepositionen sei somit entsprechend dem Kundenverlust und den verringerten Aufgaben anzupassen gewesen.

Die Beklagte behauptet, für den Kläger habe bei der Beklagten keine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit bestanden. Derzeit gebe es bei der Beklagten regelrechte "Umstrukturierungswellen", die mit einem massiven Personalabbau einhergehen würden.

Die Beklagte behauptet, sie habe eine Sozialauswahl durchgeführt. Diese sei zu dem Ergebnis gekommen, dass der Kläger aufgrund seiner kurzen Betriebszugehörigkeit am wenigsten sozial schutzbedürftig gewesen sei.

Wegen des weiteren Sachvortrages der Parteien, ihrer Beweisantritte und der von ihnen überreichten Unterlagen sowie wegen ihrer Rechtsausführungen im Übrigen wird ergänzend auf den gesamten Akteninhalt Bezug genommen (§ 313 Abs. 2 ZPO).

Entscheidungsgründe

Die Klage ist begründet.

1. Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis wurde nicht durch die fristgemäße Kündigung der Beklagten vom 27. Mai 2015 zum 30. November 2015 im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG aufgelöst.

   a) Dringende betriebliche Erfordernisse für eine Kündigung im Sinne der Vorschrift 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 (BAG, Urteil vom 7. Dezember 1978 – 2 AZR 155/77 – BAGE 31, 157; Urteil vom 29. März 1990 – 2 AZR 369/89 – BAGE 65, 61). 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 selbst nicht auf ihre sachliche Rechtfertigung oder ihre Zweckmäßigkeit zu überprüfen, sondern nur darauf, ob sie offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist (BAG, Urteil vom 29. März 1990 – 2 AZR 369/89 – BAGE 65, 61). Voraussetzung für eine wirksame Kündigung ist, dass die Kündigung nicht durch innerbetriebliche Maßnahmen vermieden werden kann. Es kommt darauf an, ob unter Respektierung einer etwaig bindenden Unternehmerentscheidung mit einem geringeren oder veränderten Arbeitsanfall auch das Bedürfnis zur Weiterbeschäftigung für den gekündigten Arbeitnehmer entfallen oder innerhalb einer Gruppe vergleichbarer Arbeitnehmer gesunken ist (BAG, Urteil vom 30. Mai 1985 – 2 AZR 321/84 – AP Nr. 26 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung).

   In Anwendung dieser Grundsätze auf den vorliegenden Fall hat die insoweit darlegungs- und beweisbelastete Beklagte nicht ausreichend substantiiert dargelegt, dass das Bedürf-

nis zur Weiterbeschäftigung des Klägers bzw. seiner vergleichbaren Kollegen weggefallen ist.

Der Kläger ist bei der Beklagten gemäß schriftlichem Arbeitsvertrag vom 24. August 2012 seit dem 1. September 2012 als [redacted] beschäftigt. Der Kläger war verantwortlich für die jährliche Beurteilung der Bonität der in seinen Bereich fallenden Kunden des Geschäftsbereichs „[redacted]". Er analysierte Jahres- und Zwischenabschlüsse der Kunden, holte Wirtschaftlichkeitsauskünfte ein, genehmigte Kreditlinien und nahm gemeinsam Besuche mit den Außendienstmitarbeitern bei Kunden wahr, um ggf. auch über die Höhe der erforderlichen Sicherheitsleistungen mit den Kunden zu sprechen.

Die Beklagte hat behauptet, sie habe die unternehmerische Entscheidung getroffen, die globale Strategie im Bereich „Downstream Finance" mit der Realisierung des Projekts „Finance Point C" in Deutschland umzusetzen. Die Umsetzung des Projekts „Finance Point C" führe in Deutschland zu Änderungen der Organisationsstruktur, einhergehend mit einem Stellenabbau sowie Übertragung von Aufgaben in das „Shell Business Operations Center" in Krakau, Polen. Das Projekt werde bis zum 30. November 2015 abgeschlossen sein. Die Finance-Organisation bei der Beklagten solle zukünftig schlanker, zielgerichteter und kostensparender arbeiten. Bei dieser Restrukturierung sollten Komplexität und damit verbundene Kosten in der Organisation reduziert werden. In dem „Downstream Finance-Teilbereich DACH Creditmanagement" würden insgesamt 7,6 von 25,4 Arbeitsplätzen in Deutschland ersatzlos wegfallen. So auch die Stelle des Klägers. Der Arbeitsplatz des Klägers sei dahingehend betroffen, da er hauptsächlich kleine bis mittelgroße Kunden des Geschäftsbereich „Trading & Supply-Commercial Fuels" betreue und sich der interne Arbeitsaufwand für diese deutlich verringert habe. Auf einen großen Anteil der Tätigkeiten, die der Kläger ausgeführt habe, werde zukünftig verzichtet. Statt der Einholung und Überprüfung von Jahresabschlüssen, dem aufwendigen Eingeben von Finanzdaten etc. werde nur noch eine Auskunft einer Auskunftei (z. B. Creditreform) abgefragt und bewertet. Darüber hinaus seien bereits 100 Kunden aus dem von dem Kläger zu betreuenden Geschäftsbereich durch Fokussierung auf große Kunden weggefallen. Die Anzahl der Kreditanalysepositionen sei somit entsprechend dem Kundenverlust und den verringerten Aufgaben anzupassen gewesen.

Nach Auffassung der Kammer hat die Beklagte zum einen bereits nicht dargelegt, wie das Projekt „Finance Point C" tatsächlich ausgestaltet ist. Desweiteren hat die Beklagte ledig-

lich pauschal vorgetragen, dass die Umsetzung des Projekts in Deutschland zu Änderungen in der Organisationsstruktur, einhergehend mit einem Stellenabbau sowie Übertragung von Aufgaben in das „[redacted] Business Operations Center" in Krakau, Polen, führe. Insoweit hat die Beklagte nicht dargelegt, welche Tätigkeiten im Einzelnen der Bereich „Downstream Finance" ausgeübt hat und welche Aufgaben im Einzelnen mit welchen Zeitanteilen in das [redacted] Business Operations Center" in Polen übertragen wurden. Für die Kammer ist auch nicht nachvollziehbar, inwieweit die „schlankere, zielgerichtete und kostensparende Arbeit" im Bereich Finance Organisation zu einem Stellenabbau von 7,6 von 25,4 Arbeitsplätzen in Deutschland führen. Die insoweit darlegungs- und beweisbelastete Beklagte hat auch nicht konkret dargestellt, inwieweit sich der Arbeitsaufwand des Klägers verringert hat. Die Beklagte hat nicht dargestellt, welche Tätigkeiten mit welchen Zeitanteilen der Kläger in der Vergangenheit tatsächlich ausgeübt hat und mit welchen Zeitanteilen diese durch Auskunft einer Auskunftei weggefallen sind. Die Beklagte hat lediglich behauptet, dass bereits 100 Kunden aus dem von dem Kläger zu betreuenden Geschäftsbereich durch Fokussierung auf große Kunden weggefallen seien. Die Beklagte hat jedoch nicht dargestellt, wie viele Kunden der Kläger im Einzelnen zu betreuen hat und inwieweit nicht auch für den Kläger eine Tätigkeit im Bereich „Großkunden" möglich ist.

b) Im Übrigen erweist sich die ausgesprochene Kündigung auch im Hinblick auf die Sozialauswahl als unwirksam.

Nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG ist eine Kündigung trotz Vorliegens dringender betrieblicher Erfordernisse im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers die Dauer von dessen Betriebszugehörigkeit, dessen Lebensalter, mögliche Unterhaltspflichten und ggf. eine Schwerbehinderung nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat.

Die in § 1 Abs. 3 Satz 1 2. Hs. KSchG geregelte Mitteilungspflicht korrespondiert nach der Rechtsprechung des BAG auf prozessualer Ebene mit einer abgestuften Verteilung der Darlegungslast zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die materiell-rechtliche Ausgestaltung dieser Verpflichtung darf nämlich nicht darüber hinwegtäuschen, dass die vom Gesetzgeber getroffene Interessenwertung auch in prozessualer Hinsicht zutrifft. Sie konkretisiert das auf der Darlegungs- und Beweisebene auch in anderen Bereichen anerkannte Prinzip der Sachnähe. Für die abgestufte Darlegungslast zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Bereich der Sozialauswahl gelten folgende Grundsätze: Bei Unkenntnis der für die Sozialauswahl rechtserheblichen Tatsachen genügt der Arbeitnehmer

zunächst seiner Darlegungslast, wenn er pauschal die Sozialauswahl beanstandet und den Arbeitgeber auffordert, die Gründe mitzuteilen, die ihn zu der Auswahl veranlasst haben. Im Umfang seiner materiell-rechtlichen Auskunftspflicht geht damit die Darlegungslast auf den Arbeitgeber über. Als auskunftspflichtige, darlegungsbelastete Partei hat der Arbeitgeber sodann die Gründe darzulegen, die ihn (subjektiv) zu der von ihm getroffenen Auswahl veranlasst haben. Kommt der Arbeitgeber der ihm hinsichtlich seiner subjektiven Auswahlüberlegungen obliegenden Darlegungslast vollständig nach, so hat der Arbeitnehmer wieder die volle Darlegungs- und Beweislast für eine objektiv fehlerhafte Auswahlentscheidung. Es kann sich aber unter Umständen bereits aus den Angaben des Arbeitgebers ergeben, dass das Auswahlverfahren objektiv nicht den gesetzlichen Anforderungen der sozialen Auswahl entsprochen hat (z. B. Verkennung des auswahlrelevanten Personenkreises). Bei einer derartigen Fallgestaltung braucht der Arbeitnehmer zunächst nichts weiter darzulegen, vielmehr spricht eine vom Arbeitgeber auszuräumende tatsächliche Vermutung dafür, dass die Auswahlentscheidung objektiv fehlerhaft und damit die Kündigung sozialwidrig ist. Der Arbeitgeber muss dann näher darlegen, dass trotz Durchführung eines gegen § 1 Abs. 3 KSchG verstoßenen Auswahlverfahrens gleichwohl der gekündigte Arbeitnehmer nach dem Maßstab des § 1 Abs. 3 KSchG nicht fehlerhaft ausgewählt worden ist (BAG, Urteil vom 24. Mai 2005 – 8 AZR 398/04 – BAGE 114, 374; Urteil vom 31. Mai 2007 – 2 AZR 276/06 – AP Nr. 94 zu § 1 KSchG 1969 Soziale Auswahl).

Nachdem der Kläger die Fehlerhaftigkeit der Sozialauswahl gerügt und die Beklagte aufgefordert hat, Auskunft über die Gründe der sozialen Auswahl zu erteilen, kam die Beklagte diesem nicht nach. Die Beklagte hat lediglich pauschal behauptet, dass sie eine Sozialauswahl durchgeführt habe, die zu dem Ergebnis gekommen sei, dass der Kläger aufgrund seiner kurzen Betriebszugehörigkeit am wenigstens sozialschutzbedürftig gewesen sei. Insoweit ist die Beklagte ihrer Auskunftspflicht nicht ausreichend nachgekommen.

2. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO.

3. Die Festsetzung des Wertes des Streitgegenstandes richtet sich nach § 61 Abs. 1 ArbGG i. V. m. § 42 Abs. 2 GKG.

Rechtsmittelbelehrung