

Arbeitsgericht Hamburg

Urteil

Im Namen des Volkes

Geschäftszeichen:
16 Ca 388/05

In dem Rechtsstreit

[REDACTED]

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigter:

[REDACTED]

[REDACTED]

g e g e n

[REDACTED]

- Beklagte -

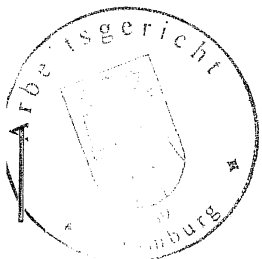
Prozessbevollmächtigte:

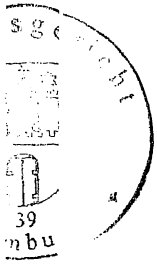
[REDACTED]

Verkündet am

01.02.2006

Pöhls
Angestellte als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle





erkennt das Arbeitsgericht Hamburg, 16. Kammer,
aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 1. Februar 2006
durch
die Richterin am Arbeitsgericht Herms als Vorsitzende,
den ehrenamtlichen Richter Herr Sternberg,
den ehrenamtlichen Richter Herr Günther

für Recht:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Verfahrens trägt die Klägerin.
3. Der Streitwert beträgt € 20.657,92.

Herms



Tatbestand

Die Parteien streiten um den Bestand eines Arbeitsverhältnisses sowie um Zahlung eines Nachteilsausgleichs.

Die Beklagte stellt Entsorgungsfahrzeuge her, hat ihren Sitz in Wittstock und eine Betriebsstätte in Hamburg. Sie beschäftigt in der Regel ca. 50 Arbeitnehmer, davon sieben an ihrem Hamburger Standort. Es existiert ein Betriebsrat am Sitz der Beklagten in Wittstock.

Die Klägerin ist im Hamburger Betrieb der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin seit dem 01.08.1995 als Finanzbuchhalterin tätig. Der letzte Arbeitsvertrag datiert vom 13.09.01 (Anl. K 1, Bl. 4 ff d. A.). Die Klägerin verdiente zuletzt € 2.582,18 brutto monatlich.

Mit Schreiben vom 25.07.05 (Anl. K 2, Bl. 8 d. A.) sprach die Beklagte der Klägerin eine Änderungskündigung zum 31.10.05 aus und bot ihr die Weiterbeschäftigung zu im Übrigen gleichen Bedingungen in Wittstock an. Die Klägerin nahm das Änderungsangebot nicht an.

Mit ihrer am 03.08.05 bei Gericht eingegangenen Klage wehrt sie sich gegen die Kündigung. Klagerweiternd begehrt sie unter dem 25.11.05 eine Abfindung gemäß § 113 BetrVG.

Sie hält die Kündigung für sozialwidrig. Insbesondere bestreitet sie, dass die Beklagte ihren Geschäftsbetrieb in Hamburg geschlossen habe. Auch werde die Buchhaltung nicht nach Wittstock verlegt, sondern sei an den Sitz der Gesellschafterin nach Wesel abgegeben worden.

Die Schließung des Standortes Hamburg und die Kündigung aller in Hamburg beschäftigten Arbeitnehmer stelle eine Betriebsänderung dar. Die Beklagte habe diese durchgeführt, ohne zuvor einen Interessenausgleich versucht zu haben. Jedenfalls seien die gekündigten Arbeitnehmer vom Hamburger Betrieb weder von der Beklag-

ten noch vom Betriebsrat darüber informiert worden, dass es einen Interessenausgleich gebe.

Die Klägerin beantragt,

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die fristgemäße Kündigung vom 25. Juli 2005 aufgelöst worden ist;
2. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin eine Abfindung, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

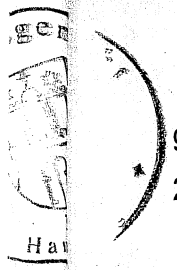
die Klage abzuweisen.

Zur Begründung trägt sie im Wesentlichen vor wie folgt:

Sie habe den Betrieb aus der Insolvenz der Rechtsvorgängerin per 01.01.05 erworben. Nachdem die Umsatzentwicklung in der Zeit von Januar 2005 bis Mai 2005 ein Minus von € 42.372,13 ergeben habe, habe die Beklagte Anfang Juni 2005 beschlossen, den Geschäftsbetrieb am Standort Hamburg zum 30. September 2005 endgültig einzustellen und den Standort nach Durchführung erforderlicher Aufräumarbeiten zum 31.12.05 zu schließen. Der Mietvertrag sei unstreitig zum 31.12.05 gekündigt worden.

Da sämtliche Arbeitnehmer des Standortes Hamburg von der Schließungsentscheidung betroffen gewesen wären, sei eine Sozialauswahl nicht zu treffen gewesen. Die Buchhaltungsarbeiten können zurzeit nur vorübergehend in Wesel erledigt werden, weil in Wittstock dafür erst noch eine geeignete Kraft gefunden werden müsste, nachdem die Klägerin dafür nicht mehr zur Verfügung stehe.

Die Klage auf Zahlung eines Nachteilsausgleichs gemäß § 113 BetrVG sei unbegründet. Sie habe unter dem 13.07.05 mit ihrem Betriebsrat einen Interessenaus-



gleich vereinbart (Anl. B 6, Bl. 42 d. A.). Eine Kopie davon sei bereits am 15. Juli 2005 dem Prozessbevollmächtigten der Beklagten in Hamburg zugeschickt worden.

Wegen der weiteren Einzelheiten des gegenseitigen Vorbringens wird auf die vorbereitend gewechselten Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen Bezug genommen

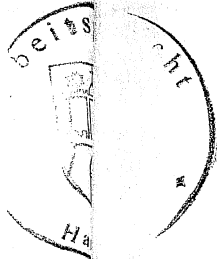
Entscheidungsgründe

Die Kündigung ist zulässig. Die Kündigungsschutzklage ist außerdem rechtzeitig, nämlich innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung bei der Klägerin am 26.07.05 mit Eingang beim Gericht am 03.08.05 erhoben worden (§ 4 KSchG). Die Kündigung ist jedoch unbegründet. Sie ist nicht unwirksam, insbesondere nicht sozialwidrig (1.). Der Klägerin steht auch die begehrte Abfindung nicht zu (2.). Im Einzelnen beruht die Entscheidung auf den nachfolgend kurz zusammengefassten Erwägungen (§ 46 Abs. 2, § 313 Abs. 3 ZPO).

1. Die Wirksamkeit der Kündigung beurteilt sich nach dem Kündigungsschutzgesetz (9m Folgenden: KSchG), dessen Anwendbarkeitsvoraussetzungen vorliegend erfüllt sind, da die Klägerin zum Zeitpunkt der Kündigung mehr als sechs Monate im Betrieb der Beklagten gearbeitet hatte (§ 1 Abs. 1 KSchG) und der Betrieb der Beklagten in der Regel mit mehr als 10 Vollzeitarbeitnehmer, mit Ausnahme der Auszubildenden (§ 23 Abs. 1 KSchG), beschäftigt.

Die Klage ist jedoch unbegründet, da die Kündigung nicht sozialwidrig, sondern durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers im Betrieb der Beklagten entgegenstehen (§ 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG).

Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG setzen die eine betriebsbedingte Kündigung sozial rechtfertigenden dringenden betrieblichen Erfordernisse voraus, das das Bedürfnis für eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers im Betrieb entfallen ist „ausreichend ist insoweit, dass durch (eine) unternehmerische Organisationsentscheidung ein Überhand an Arbeitskräften entstanden



ist und dadurch unmittelbar oder mittelbar das Bedürfnis zur Weiterbeschäftigung des einzelnen Arbeitnehmers oder mehrerer Arbeitnehmer entfällt. Eine betrieblich umgesetzte unternehmerische Organisationsentscheidung muss sich auf die Einsatzmöglichkeiten des gekündigten Arbeitnehmers auswirken... BAG, Urteil vom 02.06.05 NZA 2006, 207 ff (2008)). Diese Voraussetzungen sind vorliegend erfüllt. Zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung ist der Betrieb in Hamburg, indem die Klägerin beschäftigt war, geschlossen worden. Arbeitnehmer werden von der Beklagten in Hamburg nicht mehr beschäftigt. Damit ist auch der Beschäftigungsbedarf für die Klägerin in Hamburg weggefallen.

Die Kündigung der Klägerin erfolgte in Umsetzung der unternehmerischen Entscheidung zur Schließung des Standortes Hamburg. Angesichts der Anfang Juni 2005 bestehenden Absicht, den Standort zum 30. September 2005 zu schließen, war unter Berücksichtigung der für die Klägerin gegebenen Kündigungsfrist von drei Monaten die ihr im Juli ausgesprochene Kündigung auch dringlich. Bei verständiger betriebswirtschaftlicher Betrachtung war nämlich zum Zeitpunkt der Kündigung davon auszugehen, dass mit Ablauf der Kündigungsfrist auch der Beschäftigungsbedarf für die Klägerin entfallen sein würde. Dass sich die Maßnahmen mit dem Ziel der Schließung des Standortes Hamburg evtl. während der Kündigungsfrist verzögerten und daher die zunächst beabsichtigte Verlagerung der Buchhaltungsarbeiten nicht bereits zum 30. September 2005 erfolgt ist, ist für die Dringlichkeit der Umsetzung der Unternehmerentscheidung nicht von Belangen. Es kommt insoweit nämlich ausschließlich auf die Beschlusslage zum Zeitpunkt der Kündigung an (h. M. vgl. Erek 5. Aufl. § 1 KSchG Rn. 427 ff).

Zwar ist nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG eine Kündigung trotz vorliegend dringender betrieblicher Erfordernisse sozialwidrig, sofern der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat. Die Regelung ist betriebsbezogen, d. h. sie greift nur, wenn in dem fraglichen Betrieb, indem der Arbeitnehmer beschäftigt war, auch nach seiner Kündigung weiterhin andere Arbeitnehmer tätig sind. Das ist

vorliegend nicht der Fall, denn unstreitig hat die Beklagte allen in Hamburg beschäftigten Arbeitnehmern gekündigt.

Die Beklagte hat den in ihrem Betrieb existierenden Betriebsrat mit Anhörungsschreiben vom 8. Juli 2005 zur streitigen Kündigung angehört. Davon ist auszugehen, nachdem die Klägerin den diesbezüglichen Vortrag der Beklagten nicht bestritten hat (§ 138 Abs. 3 ZPO).

2. Der Klägerin steht keine Abfindung nach § 113 BetrVG zu. Davon wäre nur auszugehen, wenn die Beklagte die in der Schließung des Standortes Hamburg liegende geplante Betriebsänderung durchgeführt hätte, ohne über sie einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat versucht zu haben und infolge der Maßnahmen Arbeitnehmer entlassen werden oder andere wirtschaftliche Nachteile erleiden.

Diese gesetzlichen Voraussetzungen sind vorliegend nicht erfüllt. Nach dem substantiierten Sachvortrag der Beklagten ist zwischen der Geschäftsleitung der Beklagten und ihrem Betriebsrat unter dem 13. Juli 2005 d. h. vor Ausspruch der hier streitigen Kündigung vom 25. Juli 2005 ein Interessenausgleich nicht nur versucht, sondern vereinbart worden. Den diesbezüglichen Vortrag der Beklagten hat die Klägerin nicht substantiiert bestritten. Weder hat sie vorgetragen, weshalb die von der Beklagten dazu in Kopie vorgelegte Ausfertigung des Interessenausgleichs (Anl. B 6, Bl 42 d. A.) die tatsächliche Vereinbarung nicht wiedergebe, noch hat sie konkrete Einzelheiten dazu vorgetragen, weshalb die eidesstattliche Versicherung des Prozessbevollmächtigten der Beklagten, dieser Interessenausgleich sei ihm bereits am 15. Juli 2005 übersandt worden. Der entsprechende Vortrag der Klägerin beschränkt sich auf Indizien, nämlich Tatsachen die gegen den behaupteten Abschluss des Interessenausgleichs am 13.07.05 sprechen. Dazu führt sie an, dass sie von dem Interessenausgleich erstmals am 17.11.05 im Zusammenhang mit einem anderen Kündigungsschutzverfahren eines Kollegen erfahren habe und dass auch die anderen Hamburger Arbeitnehmer bisher von dem Interessenausgleich keine Kenntnis hätten und schließlich der Interessenausgleich auch in der Streitigen Kündigung selbst nicht erwähnt werde. Auf die tatsächliche

Kenntnis der Klägerin von der Existenz des Interessenausgleiches kommt es für das Vorliegen der Tatbestandsmerkmale des § 113 Abs. 3 BetrVG jedoch nicht an. Im Übrigen ist nicht ersichtlich, dass die Klägerin sich bei dem Betriebsrat im Zusammenhang mit ihrer Kündigung um Informationen bemüht hat. Ihre fehlende Kenntnis über den Interessenausgleich ist insbesondere nicht etwa durch Missinformationen durch die Beklagte verursacht.

Nach alledem ist wie erkannt zu entscheiden.

3. Der nach § 61 Abs. 1 ArbGG festzusetzende Streitwert folgt für die Kündigungsschutzklage aus § 42 Abs. 4 GKG. Der Auflösungsantrag hat einen Streitwert von fünf Bruttomonatsentgelten, denn die Klägerin begehrt den Nachteilsausgleich in Höhe von mindestens einem halben Bruttomonatsentgelt pro Beschäftigungsjahr und sie ist zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ca. 10 Jahre bei der Beklagten beschäftigt gewesen.

Die Klägerin trägt die Verfahrenskosten als unterliegende Partei (§ 46 Abs. 2 ArbGG, § 91 Abs. 1 ZPO).

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann die unterlegene Partei Berufung einlegen

1. wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist,
2. wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 € übersteigt,
3. wenn es sich um eine Rechtsstreitigkeit über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses handelt oder
4. wenn es sich um ein Versäumnisurteil handelt, gegen das der Einspruch an sich nicht statthaft ist, wenn die Berufung oder Anschlussberufung darauf gestützt wird, dass der Fall der schuldhaften Versäumung nicht vorgelegen habe.

Liegt keine dieser Voraussetzungen vor, so ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Berufungsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Berufung gerichtet ist, und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt wird. Sie muss unterschrieben sein

- a) von einem Rechtsanwalt, der bei einem deutschen Gericht zugelassen ist, oder
- b) von einem Verbandsvertreter einer Gewerkschaft, einer Vereinigung von Arbeitgebern oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände, wenn der Vertreter kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt ist und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglieder Partei sind.

Die Frist für die Einlegung der Berufung beträgt **einen Monat**, die Frist für die Begründung der Berufung **zwei Monate**. Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von **fünf Monaten** nach der Verkündung. Mit der Berufungsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden. Die Berufungsbegründungsfrist kann auf Antrag von dem Vorsitzenden des Landesarbeitsgerichts einmal verlängert werden, wenn nach seiner freien Überzeugung der Rechtsstreit durch die Verlängerung nicht verzögert wird oder wenn die Partei erhebliche Gründe darlegt. Diese Gründe sind glaubhaft zu machen (§ 224 Abs. 2 Zivilprozessordnung, § 64 Abs. 6, § 66 Abs. 1 Satz 1 und 5 Arbeitsgerichtsgesetz).

Postanschrift und Sitz des Landesarbeitsgerichts Hamburg:

Postanschrift : Postfach 76 07 20, 22057 Hamburg

Gerichtsgebäude: Osterbekstraße 96, 22083 Hamburg

Hinweis:

Das Landesarbeitsgericht Hamburg bittet, die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift und die sonstigen wechselseitigen Schriftsätze in 5-facher Ausfertigung bei dem Landesarbeitsgericht einzureichen.

Für richtige Ausfertigung

Angestellte
als Urkundsbeamter der
Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts Hamburg

ABG – 327 RB - Berufung

gr. Hermis