



Verkündet am:
03.04.2007

gez. Kobus
Regierungsangestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Arbeitsgericht Dortmund

Torsten Jannack
Rechtsanwalt

Im Namen des Volkes

29. April 2007

Eingang

Urteil

In dem Rechtsstreit

[REDACTED]

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte:
Rechtsanwälte Jannack [REDACTED] 44135 Dortmund

gegen

[REDACTED]

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigter:

[REDACTED]

hat die 7. Kammer des Arbeitsgerichts Dortmund
auf die mündliche Verhandlung vom 03.04.2007
durch die Richterin am Arbeitsgericht [REDACTED] als Vorsitzende

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 21.12.2006, zugegangen am 21.12.2006, nicht mit Ablauf des 31.07.2007 beendet werden wird.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger zu 1/14, die Beklagte zu 13/14.
3. Streitwert: 7.713,00 €.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Rechtmäßigkeit einer ordentlichen Kündigung.

Die Beklagte betreibt ein Eisenbahnunternehmen für den Güterverkehr. Die Verwaltung und Unterhaltung der Eisenbahninfrastruktur der Beklagten – insbesondere der Gleise – wird von der Firma [REDACTED] GmbH wahrgenommen. Dieses Unternehmen ist durch die Abspaltung eines Teils des früheren Unternehmens der Beklagten entstanden. Für die Beklagte und die Firma [REDACTED] GmbH besteht ein gemeinsamer Betriebsrat.

Die Beklagte beschäftigt regelmäßig etwa 240 Arbeitnehmer.

Der am 19.09.1960 geborene Kläger ist verheiratet und hat ein unterhaltsberechtigtes Kind. Der Kläger trat am 01.08.1975 in ein Arbeitsverhältnis zu einer Rechtsvorgängerin der Beklagten, die die Werksbahn der damaligen Firma [REDACTED] AG betrieb. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien kam zunächst der Manteltarif für die Eisen- und Stahlindustrie und seit dem 01.05.2006 der zwischen der Gewerkschaft IG Metall und der Beklagten sowie der Firma [REDACTED] GmbH abgeschlossene Manteltarifvertrag vom 05.04.2006 zur Anwendung.

Der Kläger verdiente zuletzt 2.571,00 € brutto monatlich.

Seit Oktober 2002 ist eine Schwerbehinderung des Klägers mit einem Grad der Behinderung von 50 % festgestellt. Die Behinderung ist im Wesentlichen auf einen bei der Beklagten erlittenen Arbeitsunfall zurückzuführen. Mit Schreiben vom 22.01.2003 teilte der Betriebsarzt der Beklagten daraufhin Folgendes mit:

██████████, ██████████

Die abschließende Begutachtung der Berufsgenossenschaft liegt inzwischen vor. Danach ist von einer dauerhaften Unfallfolge mit Beeinträchtigungen auszugehen.

Die von mir geäußerten Auflagen zum betrieblichen Einsatz müssen daher dauerhaft Berücksichtigung finden:

- Kein Heben und Tragen von Gewichten über 15 kg
- Keine längeren Gehstrecken
- Kein schnelles Gehen und Laufen
- Kein Steigen auf Leiter und Gerüste

Herrn ██████████ sollten gelegentliche Pausen zur Entlastung des Fußes gewährt werden.

Dr. ██████████

Der Kläger, der zuvor hauptsächlich Schweiß- und Entgratungsarbeiten verrichtet hatte, wurde ab dem 01.04.2004 in eine Arbeitsgruppe für Sonderaufgaben versetzt und überwiegend mit Reinigungsarbeiten in Sanitäreinrichtungen beschäftigt. Bei der Versetzung des Klägers war ursprünglich vorgesehen, dass der Kläger weiterhin besondere Schweißarbeiten verrichten sollte. Solche Arbeiten wurden dem Kläger allerdings in der Folge nicht zugewiesen. Der Schweißerschein des Klägers wurde nicht erneuert.

Die Beklagte gruppierte den Kläger in die Entgeltgruppe 2 ein, wobei der Kläger jedoch im Rahmen einer tarifvertraglichen Einkommenssicherung weiterhin die zuvor durchschnittlich bezogene Monatsvergütung erhielt.

Die Arbeitsgruppe für Sonderaufgaben, in welcher der Kläger seit dem 01.01.2004 tätig wurde, wurde aufgrund eines Konzeptes errichtet, welches von der Beklagten dem bei ihr gebildeten Betriebsrat mit Schreiben vom 15.12.2003 dargestellt wurde. Danach sollte die Arbeitsgruppe für Sonderaufgaben vorrangig die Reinigungsarbeiten in den Betrieben übernehmen, die zu diesem Zeitpunkt fremd vergeben waren. Darüber hinaus sollten von der Arbeitsgruppe weitere Sonderaufgaben übernommen werden, wie zum Beispiel Botenfahrten, Einlagern von Material im Lager, Streudienst im Winter und Streichen von Hemmschuhhen. Wegen des Inhalts des Schreibens vom 15.12.2003 wird im Übrigen auf die zu den Akten gegebene Ablichtung (Bl. 43 ff. d. Akten) verwiesen.

Im Dezember 2005 fanden bei der Beklagten umfangreichere Restrukturierungsmaßnahmen statt. Am 10. Mai 2006 vereinbarten die Beklagte und die Firma ██████████ GmbH mit dem gemeinsamen Betriebsrat einen Rahmensozialplan, wegen dessen Inhalts auf die zu den Akten gegebene Ablichtung (Bl. 65 ff. d. Akten) verwiesen wird. Dieser Rahmensozialplan enthält als Anlage I eine Auswahlrichtlinie gem. § 1 Abs. 3 u. 4 KSchG i. V. mit § 95

BetrVG wegen deren Inhalts ebenfalls auf die zu den Akten gegebene Ablichtung (Bl. 73 ff. d. Akten) verwiesen wird.

Mit Schreiben vom 09.10.2006 beantragte die Beklagte beim Integrationsamt die Zustimmung zur ordentlichen Kündigung des Klägers. Hierzu nahm der Betriebsrat der Beklagten mit Schreiben vom 20.10.2006 Stellung. Mit Bescheid vom 20.11.2006, welcher der Beklagten am 21.11.2006 zuzuging, stimmte das Integrationsamt der ordentlichen Kündigung des Klägers zu. Mit Schreiben vom 13.12.2006 teilte die Beklagte dem Betriebsrat mit, dass sie beabsichtige, dem Kläger eine ordentliche Kündigung zum 31.07.2007 auszusprechen. Hierauf teilte der Betriebsrat der Beklagten mit Schreiben vom 19.12.2006 mit, dass er der Kündigung des Klägers widerspreche. Wegen des Inhalts des Antrags der Beklagten vom 09.10.2006, der Stellungnahme des Betriebsrats vom 17.10.2006, des Anhörungsschreibens vom 13.12.2006 und des Widerspruchsschreibens vom 19.12.2006 wird auf die zu den Akten gegebenen Ablichtungen (Bl. 61 ff. d. Akten, Bl. 6 f. d. Akten, Bl. 74 d. Akten u. Bl. 8 f. d. Akten) verwiesen.

Mit Schreiben vom 21.12.2006 (Bl. 5 d. Akten) kündigte die Beklagte dem Kläger zum 31.07.2007, wobei das Widerspruchsschreiben des Betriebsrats vom 19.12.2006 und die Stellungnahme des Betriebsrats vom 20.10.2006 dem Kündigungsschreiben beigelegt waren. Gegen die Kündigung vom 21.12.2006 wehrt sich der Kläger mit der vorliegenden Klage. Er trägt dazu Folgendes vor:

Die Kündigung sei nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt. Der Kläger müsse zunächst bestreiten, dass eine Unternehmerentscheidung existiere, wonach die Arbeitsgruppe für Sonderaufgaben aufgelöst werden müsse. Jedenfalls sei eine solche Entscheidung willkürlich, denn bei Einrichtung der Arbeitsgruppe sei errechnet worden, dass die durch die externe Durchführung der Reinigungstätigkeiten entstehenden Kosten um 35.000,00 € höher lägen, als bei Erledigung dieser Reinigungsarbeiten durch die Arbeitsgruppe für Sonderaufgaben. Zudem bestche diese Arbeitsgruppe aus Schwerbehinderten. Durch die Auflösung der Arbeitsgruppe für Sonderaufgaben würden alle schwerbehinderten Arbeitsplätze wegrationalisiert werden. Hiemit verstoße die Beklagte auch durch Grundsätze des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

In jedem Falle würden auch bei einer Auflösung der Arbeitsgruppe für Sonderaufgaben nicht sämtliche von dieser Gruppe erledigten Tätigkeiten entfallen. Selbst wenn die durchgeführten Reinigungsarbeiten extern vergeben würden, fielen weitere Tätigkeiten, wie die Materialverwaltung, die Durchführung von Botenfahrten, der Streudienst im Winter, die Wartungsar-

arbeiten in der Waschkäue, Wäschefahrten, das Streichen von Hemmschuhen, das Auf- und Umfüllen von Schmierstoffen, die Fahrzeugpflege, die Beschriftung von Lok's und Waggons und die Reinigung von Gruben an. Es sei völlig unklar, wie und von wem diese Arbeiten in Zukunft erledigt werden sollten. Ein Konzept hierzu existiere nicht.

Hinzukomme, dass sich die wirtschaftliche Lage der Beklagten deutlich verbessert habe und Neueinstellungen erfolgen sollten. Die Aufgaben könnten deswegen auch von den übrigen Arbeitnehmern nicht übernommen werden.

Da bei der Umsetzung des Klägers Anfang 2004 vorgesehen gewesen sei, dass der Kläger weiterhin für besondere Schweißaufgaben herangezogen werden solle, sei die Schweißertätigkeit nach wie vor ein Teil der arbeitsvertraglich vereinbarten Aufgaben. Der Kläger könne solche Tätigkeiten trotz seiner Behinderung insbesondere im Bereich der Fahrzeugtechnik verrichten. Allein die Übernahme von Schweißertätigkeiten im Gleisoberbau sei ihm aufgrund seines Arbeitsunfalls nicht mehr möglich, da er nicht im Gleisbereich gehen könne. Darüber hinaus könne der Kläger auch Schlosserarbeiten erledigen.

Es sei unzutreffend, dass der Kläger die Erneuerung seiner Schweißerprüfung abgelehnt habe. Er sei niemals aufgefordert worden, seine Schweißerscheine aufrecht zu erhalten. Der Kläger habe zuletzt in der Anhörung vor dem Integrationsamt darauf hingewiesen, dass er für Schweißarbeiten zur Verfügung stehe und seinen Schweißschein wieder erneuern möchte.

Ferner sei die von der Beklagten durchgeführte Sozialauswahl fehlerhaft. Der Kläger sei mit allen Arbeitnehmern vergleichbar, die eine Schweißerqualifikation vorzuweisen hätten. Hätte die Beklagte die Sozialauswahl mit diesen Arbeitnehmern durchgeführt, so wären vor dem Kläger in jedem Fall die Mitarbeiter H█████, B█████, A█████ und H█████ zu kündigen gewesen. Mit Herrn T█████ sei der Kläger ebenfalls vergleichbar. Die Beklagte könne auch nicht im Bezug auf Herrn T█████ und Herrn F█████ einwenden, dass diese unkündbar seien, da eine Unkündbarkeit nur dann gegeben sei, wenn kein Sozialplan vorliege. Im vorliegenden Fall existiere jedoch der Rahmensozialplan vom 10.05.2006. Die Beklagte habe schließlich nicht ausreichend berücksichtigt, dass der Kläger aufgrund eines Arbeitsunfalls schwerbehindert geworden sei.

Der Kläger beantragt,

festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 21.12.2006, zugestellt am 21.12.2006, nicht mit Ablauf des 31.07.2007 aufgelöst worden ist.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte trägt vor, dass ihre Geschäftsführung im Dezember 2005 neben weiteren Maßnahmen beschlossener habe, die Abteilung für Sonderaufgaben aufzulösen und die Durchführung der Reinigungsarbeiten fremd zu vergeben. Neben dem Kläger seien in der Arbeitsgruppe für Sonderaufgaben weitere 6 Mitarbeiter beschäftigt gewesen. Von diesen seien inzwischen 2 Mitarbeiter in eine Beschäftigungsgesellschaft gewechselt. Ein Mitarbeiter habe im Transportbetrieb – der Firma ██████████ GmbH – weiterbeschäftigt werden können.

Da die Tarifvertragsparteien in einem Eckpunktepapier zum Abschluss eines Haustarifvertrages vom 10.09.2005 eine Beschäftigungssicherung für die Mitarbeiter der Beklagten bis zum 30.09.2006 vereinbart hätten, sei die Kündigung des Klägers dann erst Ende 2006 ausgesprochen worden.

Durch die unternehmerische Entscheidung der Beklagten die Arbeitsgruppe für Sonderaufgaben aufzulösen, sei der Arbeitsplatz des Klägers ersatzlos entfallen. Der Kläger habe zu 75 % bis 80 % Reinigungstätigkeiten ausgeführt, die nunmehr fremdvergeben würden. Der Anteil der darüber hinaus gelegentlich vom Kläger wahrgenommenen Tätigkeiten könne problemlos von den verbliebenen Mitarbeitern in der regelmäßigen Arbeitszeit verrichtet werden. Dies gelte insbesondere für die vom Kläger aufgeführten Botenfahrten. Der Umfang, der für den Streudienst im Winter anfallenden Arbeitszeit sei gering. Falls erforderlich, könne dieser durch die Herrn T██████ und G██████ in Dortmund sowie durch Herrn F██████ in Bochum übernommen werden. Die Wartungsarbeiten in der Waschkäue hätten im wesentlichen die Fußdesinfektionsanlage betroffen. Nach der Stilllegung dieser Anlage im Januar 2007 seien die damit verbundenen Arbeiten vollständig entfallen. Die sonstigen Arbeiten in der Waschkäue würden von den Reinigungsunternehmer übernommen. Das Streichen von Hemmschuhen, das tägliche Auf- und Umfüllen von Schmierstoffen sowie die Beschriftung von Lok's und Wagons und das Reinigen von Gruben werde von den Mitarbeitern der Werkstatt durchgeführt, die diese Arbeiten problemlos mitübernehmen könnten. Schließlich werde die

Fahrzeugpflege von den jeweiligen Fachabteilungen durchgeführt. Die verbleibenden Fahrzeuge - durchschnittlich zwei - würden von Herrn T. gepflegt.

Die Materialverwaltung solle über den Bereich allgemeine Verwaltung weiterhin durch den bisher hierfür zuständigen Herrn T. durchgeführt werden, der auch die notwendigen Wäschefahrten übernehme.

Auch eine Verbesserung der wirtschaftlichen Lage führe nicht zu einem Zuwachs der für die Arbeitsgruppe für Sonderaufgaben anfallenden Tätigkeiten.

Im Bereich der Schweißertätigkeiten sei der Kläger nicht einsetzbar. In der Vergangenheit seien insofern keine vom Kläger auszuführenden Schweißarbeiten angefallen. Aufgrund seiner Schwerbehinderung könne der Kläger auch im Bereich Fahrzeugtechnik nicht eingesetzt werden.

Im Bahnbau bestehe keine Beschäftigungsmöglichkeit für den Kläger. In diesem Bereich übe die Beklagte keinerlei Tätigkeiten aus; diese Arbeiten würden von der selbständigen Gesellschaft ausgeführt.

Die Sozialauswahl sei nicht zu beanstanden. Es bestehe keine Vergleichbarkeit des Klägers mit den von ihm benannten Mitarbeitern im Fahrzeugbau, welche auch als Schlosser eingesetzt würden, während der Kläger zuletzt als betriebliche Hilfskraft beschäftigt worden sei. Der Kläger habe auch keine Qualifikation oder praktische Erfahrung in Bezug auf Schlosserarbeiten.

Mit Herrn T. sei der Kläger ebenfalls nicht vergleichbar, weil dieser höherwertige Tätigkeiten verrichte und in die Tarifgruppe 3 eingruppiert sei; Herr T. sei im Übrigen unkündbar. Die in die Entgeltgruppe 2 eingruppierten Arbeitnehmer G. und P. seien ebenfalls unkündbar und hätten aufgrund ihres Alters und ihrer Betriebszugehörigkeit einen höheren Sozialschutz als der Kläger.

Wegen des übrigen Parteivortrags wird auf die gewechselten Schriftsätze und die zu den Akten gegebenen Schriftstücke verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet. Das Arbeitsverhältnis des Klägers wird durch die Kündigung der Beklagten vom 21.12.2006 nicht zum 32.07.2007 aufgelöst werden.

I.

Die Kündigung der Beklagten vom 21.12.2006 ist rechtsunwirksam gem. § 1 KSchG.

1.) Der Kläger, der bereits seit 1975 bei der Beklagten beschäftigt ist, genießt in Anbetracht der Größe des Betriebs der Beklagten Kündigungsschutz gem. § 1 KSchG. Gem. § 1 Abs. 1 und Abs. 2 KSchG ist die Kündigung deswegen rechtsunwirksam, wenn sie nicht durch Gründe in der Person oder in dem Verhalten des Klägers oder durch dringende betriebliche Erfordernisse sozial gerechtfertigt ist. Dabei hat gem. § 1 Abs. 2, S. 4 KSchG die Beklagte alle Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung bedingen.

2.) Im vorliegenden Fall stützt die Beklagte die soziale Rechtfertigung der Kündigung des Klägers auf dringende betriebliche Erfordernisse. Durch die Auflösung der Arbeitsgruppe für Sonderaufgaben und die Fremdvergabe der von dieser bislang verrichteten Reinigungstätigkeiten sowie die Aufteilung der übrigen Sonderaufgaben auf andere, von der Beklagten bereits beschäftigte Arbeitnehmer sei das Beschäftigungsbedürfnis für den Kläger entfallen.

Von 6 bislang in der Arbeitsgruppe für Sonderaufgaben beschäftigten Mitarbeitern seien zwei Mitarbeiter in die Beschäftigungsgesellschaft gewechselt, einer im Transportbetrieb – der Firma ██████████ GmbH – weiterbeschäftigt worden und Herr T██████ in die Abteilung allgemeine Verwaltung gewechselt, wobei er dort weiterhin die ihm bislang im Rahmen der Arbeitsgruppe für Sonderaufgaben obliegenden Tätigkeiten der Materialverwaltung wahrnehme.

Die Beklagte will damit offenbar geltend machen, dass durch die von ihr beabsichtigten Maßnahmen 4 von insgesamt 6 Arbeitsplätzen wegfallen, bzw. das Beschäftigungsbedürfnis für 4 von 6 bislang in der Arbeitsgruppe für Sonderaufgaben beschäftigten Arbeitnehmern entfällt. Die Kündigung des Klägers soll folglich mit innerbetrieblichen Maßnahmen, nämlich einerseits der Fremdvergabe der Arbeiten und damit Verminderung der insgesamt anfallen-

den Arbeitsmenge und andererseits mit Umorganisationsmaßnahmen gerechtfertigt werden, die zur Leistungsverdichtung für andere Arbeitnehmer des Betriebes führen.

3.) Innerbetriebliche Maßnahmen rechtfertigen eine betriebsbedingte Kündigung dann, wenn sie im Zeitpunkt des Zuganges der Kündigung greifbare Formen angenommen haben. Dies ist der Fall, wenn nach betriebswirtschaftlichen Erkenntnismethoden absehbar ist, das spätestens mit dem Ablauf der Kündigungsfrist kein Bedürfnis mehr für die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer bestehen wird (vgl. KR - Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz und sonstigen kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften, 8. Auflage, § 1, Rd. Ziff. 550 m. w. N.). Im vorliegenden Falle konnte die Kammer dem Vortrag der Beklagten indessen nicht entnehmen, dass durch die Umorganisationsmaßnahmen der Beklagter tatsächlich 4 Arbeitsplätze entfallen und damit auch das Beschäftigungsbedürfnis für den Kläger mit Ablauf der Kündigungsfrist entfällt.

a.) Es fehlen nämlich zum Einen substantiierte Angaben dazu, in welchem Umfang von der Arbeitsgruppe für Sonderaufgaben Reinigungs- und Materialverwaltungstätigkeiten und in welchem Umfang sonstige Aufgaben wahrgenommen worden sind. Die Beklagte trägt lediglich vor, dass der Kläger zu 75 % bis 80 % seiner Arbeitszeit Reinigungsaufgaben wahrgenommen habe, die künftig von einem beauftragten dritten Unternehmen verrichtet werden sollen. In welchem Umfang von den übrigen Arbeitnehmern der Arbeitsgruppe für Sonderaufgaben Reinigungsarbeiten und in welchem Umfang andere Arbeiten verrichtet wurden, ergibt sich aus dem Vortrag der Beklagten nicht. Lediglich hinsichtlich des Herrn T. wird vorgetragen, dass dieser mit der Materialverwaltung befasst gewesen sei. Ob aber die anderen drei aus dem Betrieb der Beklagten ausgeschiedenen Arbeitnehmer ebenso wie der Kläger zu 75 - 80 % ihre Arbeitszeit Reinigungstätigkeiten ausgeführt haben oder ob sie in einem weiteren Umfang mit anderweitigen Tätigkeiten beschäftigt worden sind, die dann nach ihrem Ausscheiden von anderen Arbeitnehmern verrichtet werden müssen, ergibt sich aus dem Vortrag der Beklagten nicht. Die Kammer kann deswegen bereits nicht erkennen wie viele Arbeitsplätze durch die Beauftragung eines externen Reinigungsunternehmens in Wegfall geraten sind, bzw. künftig geraten sollen.

Soweit die Beklagte sich weiter darauf beruft, dass die übrigen, mit Ausnahme der von Herrn T. verrichteten Tätigkeiten, auf andere bereits beschäftigte Arbeitnehmer der Beklagten übertragen worden sind oder übertragen werden sollen, ist deshalb ebenfalls nicht ersichtlich, welchen zeitlichen Umfang diese Arbeiten jeweils eingenommen haben, in welchem Umfang sie zukünftig noch anfallen und wie sie von dem verbleibenden Personal ohne überobligatorische Leistungen erledigt werden können. Fehlt jedoch ein derartiger Sachvortrag.

so ist dem Gericht eine Überprüfung der Tatsachen, die die Kündigung rechtfertigen sollen nicht möglich mit der Folge, dass der Kündigungsschutzklage stattzugeben ist (vgl. KR a. a. O., Rd. Ziff 554).

b.) Die Beklagte hat aber auch nicht dargelegt, inwieweit ein unternehmerisches Konzept, wie die verbleibenden Arbeiten zu verteilen und in Zukunft wahrgenommen werden sollen, bereits im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung des Klägers vorgelegen hat. Auch aus diesem Grund kann das Gericht nicht davon ausgehen, dass die von der Beklagten vorgesehenen unternehmerischen Maßnahmen bereits im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung greifbare Formen angenommen hatten und dass deswegen im Zeitpunkt der Kündigung bereits die Prognose zulässig war, dass mit Ablauf der Kündigungsfrist ein Weiterbeschäftigungsbedürfnis für den Kläger nicht mehr bestehen würde (vgl. hierzu: KR, a. a. O., Rd. Ziff. 550).

c.) Das Gericht sah sich nicht veranlasst, den Rechtsstreit zu vertagen, um insoweit der Beklagten weiteren Vortrag zu ermöglichen. Denn wie sich aus dem Anhörungsschreiben vom 13.12.2006 und dem Widerspruchsschreibens des Betriebsrats vom 19.12.2006 ergibt, ist auch dem Betriebsrat nicht vorgebracht worden, in welcher Weise die außer den Reinigungstätigkeiten von der Arbeitsgruppe für Sonderaufgaben verrichteten Tätigkeiten künftig verrichtet werden sollen. Hat der Arbeitgeber jedoch dem Betriebsrat nur einen Teil der ihm bekannten und maßgeblichen Kündigungstatsachen mitgeteilt, so ist er genötigt, die dem Betriebsrat nicht mitgeteilten Tatsachen im Kündigungsschutzprozess vorzutragen. Sie können vom Gericht für die Rechtfertigung der Kündigung nicht berücksichtigt werden (vgl. hierzu: KR, a. a. O., § 102 BetrVG, Rd. Ziff. 111 u. 185 e, m. w. N.). Der Beklagten ist es daher verwehrt, sich im vorliegenden Verfahren auf ein Organisationskonzept zu berufen, welches sie dem Betriebsrat nicht mitgeteilt hat.

Nach alledem ging aus den von dem Gericht zu berücksichtigenden Tatsachen nicht hervor, dass aufgrund der von der Beklagten vorgenommenen Maßnahmen ein weiteres Beschäftigungsbedürfnis für den Kläger nicht mehr besteht.

4.) Da die streitgegenständliche Kündigung bereits mangels hinreichender betriebsbedingter Gründe sozial ungerechtfertigt war, brauchte das Gericht die Frage der Zulässigkeit der sozialen Auswahl nicht zu prüfen.

II.

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 91 ZPO i. V. mit § 98 ZPO. Wegen des von den Parteien im Termin vom 03.04.2006 abgeschlossener Teilvergleichs hinsichtlich eines Zwischenzeugnisses hat der Kläger einen Teil der Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Die Entscheidung über den Streitwert ergibt sich aus § 42 Abs. 4 GKG.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei **B e r u f u n g** eingelegt werden. Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Berufung muss innerhalb einer **Notfrist** * von einem Monat beim Landesarbeitsgericht Hamm in Hamm, Marker Allee 94 eingegangen sein. 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 bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt eingereicht werden; an seine Stelle können Vertreter einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände treter, wenn sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglieder Partei sind.

Die gleiche Befugnis haben Angestellte juristischer Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der zuvor genannten Organisationen stehen, solange die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung der Mitglieder der Organisation entsprechend deren Satzung durchführt.

* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.

gez. Westphal

22 APR 2007
Handwritten signature
Circular official seal