

2 Ca 1232/25



**ARBEITSGERICHT ESSEN
IM NAMEN DES VOLKES**

URTEIL

In dem Rechtsstreit

Dortmund

Kläger

Prozessbevollmächtigter

Rechtsanwalt Jannack, Kleppingstraße 20, 44135 Dortmund

g e g e n

; GmbH vertreten durch

Essen

Beklagte

Prozessbevollmächtigte

7 Düsseldorf

hat die 2. Kammer des Arbeitsgerichts Essen
auf die mündliche Verhandlung vom 02.12.2025
durch den Richter am Arbeitsgericht Kusch als Vorsitzenden
und den ehrenamtlichen Richter I
und die ehrenamtliche Richterin

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 24.05.2025, zugestellt am 27.05.2025, nicht aufgelöst wird.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.

...

3. Streitwert: 29.751,00 €, zugleich Gerichtsgebührenstreitwert gemäß § 63 Abs. 2 GKG.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung.

Der Kläger, geboren am 19.01.1973, verheiratet, ein unterhaltspflichtiges Kind, ist seit dem 01.12.2004 bei der Beklagten bzw. ihren Rechtsvorgängerinnen, zuletzt als Projektmanager Infrastruktur, beschäftigt und erzielte zuletzt ein monatliches Bruttogehalt von 9.917 €. Bei der Beklagten sind regelmäßig mehr als 10 Mitarbeiter in Vollzeit beschäftigt. Es besteht ein Betriebsrat.

Unter dem 28.04.2025 schloss die Beklagte mit dem Betriebsrat einen Teil-Interessenausgleich ab, der eine Namensliste beinhaltete. Der Kläger steht auf dieser Namensliste. Auf den Inhalt des Teil-Interessenausgleich (Bl. 43 ff. d.A.) wird Bezug genommen.

Mit Schreiben vom 16.05.2025, dem Betriebsrat zugegangen am 16.05.2025, nahm die Beklagte eine Sammel-Anhörung gemäß § 102 BetrVG vor. In dieser teilte sie unter anderem mit:

„Es wird kein mit dem/der Mitarbeitenden vergleichbarer und in Bezug auf die sozialen Kriterien der Betriebszugehörigkeit, des Lebensalters, der Unterhaltsverpflichtungen sowie einer eventuellen Schwerbehinderung weniger schutzwürdigere/-r Arbeitnehmende/-r weiterbeschäftigt.“

Auf den Inhalt der Betriebsratsanhörung (Bl. 57 ff. d.A.) wird ergänzend Bezug genommen.

In dem Bereich des Klägers sind die Mitarbeiter Frau T Herr W, Herr N und Herr B ... beschäftigt. Herr B erhielt von der Beklagten eine Kündigung.

Frau T wurde am 1985 geboren und ist seit dem 01.10.2022 bei der Beklagten beschäftigt. Sie hat keine Unterhaltspflichten und keine Schwerbehinderung.

Herr W wurde am 1970 geboren und ist seit dem 01.05.2010 bei der Beklagten beschäftigt. Er hat keine Unterhaltspflichten und keine Schwerbehinderung.

Herr N wurde am : 1975 geboren und ist seit dem 01.10.2004 bei der Beklagten beschäftigt. Er hat keine Unterhaltspflichten und keine Schwerbehinderung.

Mit Schreiben vom 24.05.2025, zugegangen am 27.05.2025, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 31.12.2025.

Mit seiner Klage vom 28.05.2025, bei Gericht eingegangen an demselben Tag und der Beklagten am 04.06.2025 zugestellt, wendet sich der Kläger gegen die Wirksamkeit der Kündigung.

Er ist der Auffassung, es läge kein Kündigungsgrund vor. Der Beschäftigungsbedarf für ihn sei nicht entfallen. Der Kläger bestreitet mit Nichtwissen, dass der Interessenausgleich wirksam zustande gekommen sei. Darüber hinaus sei die Sozialauswahl grob fehlerhaft. Er sei vergleichbar mit den Mitarbeitern Frau T Herr W und Herr Ni . Alle drei Mitarbeiter seien erkennbar sozial weniger schutzbedürftig als er und würden dennoch weiterbeschäftigt werden. Die drei Mitarbeiter seien auch nicht als Leistungsträger i.S.d. § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG zu qualifizieren. Alle Mitarbeiter hätten gleichwertig im Team zusammengearbeitet und sich auch gegenseitig vertreten. Außerdem sei eine Position als Projektmanager Digital Exchange in Essen ausgeschrieben, die ihm hätte angeboten werden müssen.

Außerdem rügt der Kläger die ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrates. Dem Betriebsrat sei insbesondere nicht mitgeteilt worden, dass Mitarbeiter als sog. Leistungsträger aus der Sozialauswahl ausgenommen worden seien.

Der Kläger beantragt:

Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 24.05.2025, zugestellt am 27.05.2025, nicht aufgelöst worden ist.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Auffassung, die Kündigung sei durch betriebsbedingte Gründe gerechtfertigt. Die Geschäftsführung habe am 03.07.2024 eine Umstrukturierung der Hauptverwaltung in Essen beschlossen. Dadurch sei der Beschäftigungsbedarf für den Kläger entfallen. Die Stelle des Projektmanager Digital Exchange in Essen sei erst nach dem Ausspruch der Kündigung ausgeschrieben und der Personalabteilung erst am 14.07.2025 gemeldet worden. Die Sozialauswahl sei fehlerfrei durchgeführt worden. Frau T. , Herr W. und Herr N. seien als Leistungsträger zu qualifizieren und daher aus der Sozialauswahl auszunehmen. Frau T. sei eine „Com4you“-Spezialistin, die auf dem nationalen und internationalen Arbeitsmarkt kaum zu finden sei und über ein unverzichtbares Know How verfüge. Herr W. sei seit mehr als 10 Jahren Experte der Beklagten in der Produktions-IT. Er verfüge daher über eine große Kenntnis der im Unternehmen eingesetzten Prozesse und Maschinen. Darüber hinaus seien die Sozialdaten vergleichbar mit denen des Klägers, so dass jedenfalls keine grobe Fehlerhaftigkeit vorläge. Herr N. sei im Unternehmen der Beklagten sog. Carve-in und Carve-out Experte und betreue bei Zu- und Verkäufen einzelner Unternehmen die Systemintegration bzw. Trennung der IT-Systeme. Aufgrund künftig im Unternehmen anstehender weiterer Veränderungsprozesse sei dessen Kenntnis für die Beklagte künftig unabdingbar.

Der Betriebsrat sei auch ordnungsgemäß zur Kündigung des Klägers angehört worden. Er sei über die besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten der drei genannten Arbeitnehmer im Sinne des § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG sehr ausführlich im Rahmen der Verhandlungen über die Erstellung einer Namensliste im Sinne des § 1 Abs. 5 KSchG im Rahmen der Interessenausgleichsverhandlungen unterrichtet worden. Diese bei Frau T. , Herrn W. und Herrn N. vorliegenden besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten hätten die Betriebsparteien veranlasst, sie als schützenswert anzusehen und nicht in der Namensliste namentlich zu erwähnen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren, sowie die Sitzungsprotokolle Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die zulässige Kündigungsschutzklage ist begründet. Das zwischen dem Kläger und der Beklagten bestehende Arbeitsverhältnis wird nicht durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 24.05.2025 aufgelöst.

1. Der Kläger hat die 3-Wochen-Frist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage gemäß § 4 Satz 1 KSchG gewahrt.

2. Die Unwirksamkeit der Kündigung folgt bereits daraus, dass der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß zur Kündigung angehört wurde, vgl. § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG.

a) Nach § 102 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist der Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören. Der Arbeitgeber hat ihm gemäß § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam. Für die Mitteilung der Kündigungsgründe gilt der Grundsatz der „subjektiven Determinierung“. Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat die Umstände mitteilen, die seinen Kündigungsentschluss tatsächlich bestimmt haben. Dem kommt er dann nicht nach, wenn er dem Betriebsrat einen schon aus seiner eigenen Sicht unrichtigen oder unvollständigen Sachverhalt darstellt. Zu einer vollständigen und wahrheitsgemäßen Information gehört darüber hinaus die Unterrichtung über Tatsachen, die ihm - dem Arbeitgeber - bekannt und für eine Stellungnahme des Betriebsrats möglicherweise bedeutsam sind, weil sie den Arbeitnehmer entlasten und deshalb gegen eine Kündigung sprechen können (vgl. BAG vom 23.10.2014, 2 AZR 736/13 mwN).

b) Nach diesen Kriterien hat die Beklagte den Betriebsrat nicht ordnungsgemäß zur Kündigung des Klägers angehört. Sie hat dem Betriebsrat in der Anhörung gegen-

...

über ausdrücklich und entgegen ihres Vortrags im Prozess mitgeteilt, dass kein mit dem Kläger vergleichbarer und in Bezug auf die sozialen Kriterien der Betriebszugehörigkeit, des Lebensalters, der Unterhaltsverpflichtungen sowie einer eventuellen Schwerbehinderung weniger schutzwürdigere/-r Arbeitnehmende/-r weiterbeschäftigt wird. Im Prozess wurde demgegenüber vorgetragen, dass es drei Mitarbeiter gebe, die mit dem Kläger vergleichbar seien und die auch sozial weniger schutzbedürftig seien, die aber im Wege des § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG als Leistungsträger qualifiziert worden seien und aus diesem Grund aus der Sozialauswahl ausgenommen worden seien. Derartiger Vortrag findet sich jedoch nicht in der Betriebsratsanhörung, sondern vielmehr die – auch unter Berücksichtigung des Grundsatzes der subjektiven Determination – objektiv falsche Behauptung, es gebe keine vergleichbaren und sozial weniger schutzbedürftigen Mitarbeiter, die weiterbeschäftigt werden würden.

Selbst unter Berücksichtigung der (unsubstantiierten) Behauptung der Beklagten, dass mit dem Betriebsrat im Rahmen der Interessenausgleichsverhandlungen sehr ausführlich über die besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten der drei Arbeitnehmer gesprochen worden sei, ändert sich nichts an der Fehlerhaftigkeit der Betriebsratsanhörung. Auch wenn dem Betriebsrat bekannt gewesen wäre, dass die Beklagte die drei Mitarbeiter aufgrund ihrer besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten weiterbeschäftigen möchte, darf die Beklagte gegenüber dem Betriebsrat im Rahmen der Betriebsratsanhörung keine falschen Angaben machen, indem sie behauptet, die Mitarbeiter seien nicht vergleichbar, und zugleich im Prozess vortragen, man habe die drei Mitarbeiter trotz ihrer Vergleichbarkeit als Leistungsträger qualifiziert und aus der Sozialauswahl ausgenommen. Auch bei Vorliegen eines Interessenausgleichs mit Namensliste iSd. § 1 Abs. 5 KSchG ist der Arbeitgeber nicht von der Pflicht zur Anhörung des Betriebsrats zur Kündigung entbunden. Die Betriebsratsanhörung unterliegt auch keinen erleichterten Anforderungen (vgl. BAG vom 10.06.2010, 2 AZR 420/09 mwN).

3. Aufgrund der vorstehenden Umstände kommt es auf die Frage der sozialen Rechtfertigung der Kündigung und insbesondere der groben Fehlerhaftigkeit der Sozialauswahl nicht an. Die Kammer erlaubt sich dennoch den Hinweis, dass es sehr fragwürdig erscheint, gleich drei Mitarbeiter, die erkennbar weniger sozial schutzbedürftig als der Kläger sind, aus der Sozialauswahl auszunehmen, die Herausnahme dann im Prozess nur sehr oberflächlich zu begründen und noch dazu zu erkennen zu

geben, dass überhaupt keine Abwägung zwischen den Interessen des sozial schutzbedürftigeren Klägers und den Interessen der Beklagten an einer Weiterbeschäftigung der drei Mitarbeiter stattgefunden hat. Ob diese Umstände zur groben Fehlerhaftigkeit der Sozialauswahl führen, wofür aus Sicht der Kammer gute Gründe sprechen, ist jedoch aufgrund der fehlerhaften Betriebsratsanhörung nicht mehr streitentscheidend.

II.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO. Der Streitwert wurde gemäß den §§ 61 Abs. 1 ArbGG, 63 Abs. 2 GKG festgesetzt.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei **Berufung** eingelegt werden. Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Landesarbeitsgericht Düsseldorf
Ludwig-Erhard-Allee 21
40227 Düsseldorf
Fax: 0211 7770-2199

eingegangen sein.

Für Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse besteht ab dem 01.01.2022 gem. §§ 46g Satz 1, 64 Abs. 7 ArbGG grundsätzlich die Pflicht, die Berufung ausschließlich als elektronisches Dokument einzureichen. Gleiches gilt für vertretungsberechtigte Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 Nr. 2 ArbGG zur Verfügung steht.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden sich auf der Internetseite www.justiz.de.

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 **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.

Richter am Arbeitsgericht