

Pressemitteilung:

Kündigung eines Bergmanns aus dem Bereich Übertage - Vergleich

Der Kläger war seit dem 01.09.1995 bei der Beklagten als gewerblicher Arbeitnehmer für Arbeiten im Übertagebereich der Zeche Prosper Haniel beschäftigt. Er gehörte dem Betrieb Servicebereich Technik- und Logistikdienst an. Dazu gehörten die Grubenwasserhaltung und der Bereich Dienstleistungen.

Zum 01.01.2020 wurde der „Servicebereich Rückzug“ als eigenständiger Betrieb am Standort Haniel abgespalten. In dem dazu geschlossenen Interessenausgleich war der Kläger diesem Betrieb zugeordnet. Dem „Servicebereich Rückzug“ oblag die Abwicklung der technischen und logistischen Aufgaben der Bergwerksstilllegungen. Dies war z.B. die Verschrottung nicht mehr vermarktbarer Materialien. Daneben wurde die Ewigkeitsaufgabe der Grubenwasserhaltung als eigenständiger Betrieb am Standort Pluto fortgeführt. Die Beklagte schloss am 30.04.2021 mit dem Betriebsrat des Betriebs „Servicebereich Rückzug“ einen Interessenausgleich mit Namensliste, welche auch den Kläger nennt. Danach sollte der Betrieb „Servicebereich Rückzug“ zum 31.12.2021 stillgelegt und allen Beschäftigten, die nicht bis dahin ausschieden, ordentlich betriebsbedingt gekündigt werden. Die Betriebsparteien vereinbarten zudem einen Sozialplan. Nach Anhörung des Betriebsrats und mit Zustimmung der Schwerbehindertenvertretung kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger ordentlich und betriebsbedingt zum 31.12.2021.

Die hiergegen von dem Kläger erhobene Kündigungsschutzklage blieb vor dem Arbeitsgericht Essen erfolglos. In dem Rechtsgespräch wies heute der Vorsitzende der 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf darauf hin, dass die Berufung des Klägers nur geringe Erfolgsaussichten hat. Es liege der klassische Grund für eine wirksame betriebsbedingte Kündigung vor, nämlich eine Betriebsschließung. Eine Sozialauswahl sei aufgrund der vollständigen Schließung nicht vorzunehmen. Formelle Fehler der Kündigung bestünden nicht. Es spreche zudem wenig für den vom Kläger mit der Berufung angeführten Rechtsmissbrauch. Die Beklagte sei aufgrund ihrer unternehmerischen Freiheit berechtigt gewesen, die organisatorische Entscheidung zu treffen, den „Servicebereich Rückzug“ abzuspalten. Dies sei zudem unter Beteiligung des Betriebsrats erfolgt, was indiziell gegen Rechtsmissbrauch spreche. Die Zuordnung der Beschäftigten zur Grubenwasserhaltung und dem „Servicebereich Rückzug“ sei nicht willkürlich, zumal der zuletzt genannte Betrieb nach der Abspaltung insgesamt zwei Jahre lang weiter bestand.

Auf der Basis dieser rechtlichen Einschätzung haben die Parteien sich auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.12.2021 bei moderater Aufstockung der Sozialplanabfindung von 43.322,56 Euro brutto auf eine Gesamtabfindung von 55.000,00 brutto Euro verständigt.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf - 3 Sa 282/22
Arbeitsgericht Essen, Urteil vom 01.03.2022 - 3 Ca 1212/21

Für Fragen, Kommentare und Anregungen steht Ihnen zur Verfügung:
pressestelle@lag-duesseldorf.nrw.de