

Neues aus der Rechtsprechung

ArbG Bonn: Soziale Rechtfertigung einer Kündigung innerhalb einer Matrixstruktur

Das Arbeitsgericht Bonn hat sich in einem Urteil vom 3. Februar 2022 (Az. 3 Ca 1698/21) mit der sozialen Rechtfertigung der Kündigung einer Arbeitnehmerin befasst, die innerhalb einer Matrixstruktur eines Konzerns beschäftigt war. Aufgrund des Vorliegens besonderer Umstände im Einzelfall ist das Gericht zu dem Ergebnis gekommen, dass der Wegfall des Beschäftigungsbedarfs zur Rechtfertigung der Kündigung nicht nur bei der Tochtergesellschaft als Vertragsarbeitgeberin, sondern auch bei der Muttergesellschaft, die die Leitung der Matrixstruktur innehat, hätte vorliegen müssen.

Die Klägerin begann zunächst im Jahr 2015 ein Arbeitsverhältnis mit der im Ausland sitzenden **Muttergesellschaft eines Konzerns** und war dort angestellt als „Director - Creative Services“ zu einem Bruttomonatsgehalt in Höhe von 17.500 €. Das **Marketing** wurde **zentral und konzernweitlich** seitens der Muttergesellschaft gesteuert und durchgeführt. Aufgrund eines Umzugs des Ehemanns der Klägerin wollte diese im Jahr 2020 ebenfalls von Deutschland aus arbeiten. In der Folge schlossen die beklagte Tochtergesellschaft und die Klägerin einen Arbeitsvertrag ab, durch den die **Tochtergesellschaft in Deutschland zur Vertragsarbeitgeberin** der Klägerin wurde.

Die Klägerin war innerhalb des Konzerns in einer **Matrixstruktur** beschäftigt. Das restliche Marketingteam, sowohl die Vorgesetzten der Klägerin als auch die ihr unterstellten Designer, waren bei der Muttergesellschaft mit Sitz im Ausland beschäftigt.

Im September 2021 teilte die Muttergesellschaft der Beklagten mit, dass die Tätigkeiten, die zuvor die Klägerin ausgeübt hatte, nicht mehr von der Beklagten, sondern von der Muttergesellschaft ausgeführt werden sollten. Aufgrund dessen sprach die Beklagte eine **betriebsbedingte ordentliche Kündigung** des Arbeitsverhältnisses der Klägerin aus.

Das Arbeitsgericht Bonn hat die **Kündigung** für **unwirksam** erachtet und der Klage stattgegeben.

Dabei hat es zunächst ausgeführt, dass die Entscheidung der Muttergesellschaft und der damit einhergehende Wegfall des Beschäftigungsbedarfs bei der Tochtergesellschaft grundsätzlich eine betriebsbedingte Kündigung rechtfertigen können. Das Gericht hat außerdem richtigerweise darauf hingewiesen, dass das **Kündigungsschutzgesetz grundsätzlich betriebs- bzw. unternehmensbezogen und nicht konzernbezogen** Anwendung findet. Daher ist es im Grundsatz irrelevant, wenn eine Weiterbeschäftigung bei einem anderen Unternehmen des Konzerns möglich wäre. Das Gericht hat jedoch auch ausgeführt, dass **bei besonderen Sachverhaltsgestaltungen Ausnahmefälle denkbar** sind, in denen eine **konzernbezogene Betrachtung geboten** ist. Das Gericht hat den derzeitigen Meinungsstand in Rechtsprechung und Literatur skizziert und ist unter Berücksichtigung dessen im hier zugrundeliegenden Fall zu dem folgenden Ergebnis gelangt:

Aufgrund der Matrixstruktur sei nicht erkennbar, dass die Klägerin bei der Beklagten eingegliedert war. Vielmehr sei es so gewesen, dass die Klägerin auch nach ihrem Wechsel zu der Beklagten **unverändert in die Matrixstrukturen der Muttergesellschaft eingebunden** war. Das ergebe sich bereits daraus, dass die Beklagte keine eigenen Marketingaktivitäten unterhalten hat; daher seien die ursprünglichen Tätigkeiten der Klägerin, abgesehen von dem Ortswechsel und der arbeitsvertraglichen Beziehung mit der Beklagten, offensichtlich unverändert geblieben. Aufgrund der tatsächlichen Möglichkeit der Muttergesellschaft, die Tätigkeiten der Klägerin von der Konzernmutter auf die Beklagte und zurück wieder auf die Konzernmutter zu übertragen, sei für die Klägerin im Sinne eines **Vertrauenstatbestandes eine Selbstbindung der Einheit aus Muttergesellschaft und Tochtergesellschaft als Vertragsarbeitsgeberin** entstanden mit der Folge, dass es nicht alleine auf den Wegfall der Tätigkeiten der Klägerin bei der Beklagten ankomme; es müsse vielmehr auch zu einem Wegfall der Tätigkeiten bei der Muttergesellschaft gekommen sein, um die Kündigung betrieblich zu rechtfertigen. Angesichts dieses Vertrauenstatbestandes, so das Gericht, komme es auch nicht darauf an, ob die Tochtergesellschaft als Vertragsarbeitgeberin Einfluss auf die Weiterbeschäftigung der Klägerin bei der Muttergesellschaft nehmen konnte.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Christina Esser
+49 (0) 221 65065-129
christina.esser@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de