ArbG München, Endurteil v. 09.02.2021 – 41 Ca 6253/2

Titel:

Arbeitnehmer, Arbeitsvertrag, Leistungen, Arbeitgeber, Arbeitszeit, Gesellschaft, Sozialauswahl, Wirksamkeit, Versetzung, Arbeitsplatz, Auslegung, Verkauf, Einspruch, Quartal, unternehmerische Entscheidung, sozial gerechtfertigt, dringende betriebliche Erfordernisse

Schlagworte:

Arbeitnehmer, Arbeitsvertrag, Leistungen, Arbeitgeber, Arbeitszeit, Gesellschaft, Sozialauswahl, Wirksamkeit, Versetzung, Arbeitsplatz, Auslegung, Verkauf, Einspruch, Quartal, unternehmerische Entscheidung, sozial gerechtfertigt, dringende betriebliche Erfordernisse

Vorinstanz:

ArbG München, Versäumnisurteil vom 02.07.2020 – 41 Ca 6253/20

Tenor

1. Das Versäumnisurteil des Arbeitsgericht München vom 02.07.2020 mit dem Aktenzeichen 41 Ca 6253/20 wird aufgehoben und die Klage wird abgewiesen.

2. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits, mit Ausnahme der im Termin vom 02.07.2020 entstandenen Kosten, die die Beklagte trägt.

3. Der Streitwert wird festgesetzt auf 58.815,75 Euro.

Tatbestand

1
Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen betriebsbedingten Kündigung vom 11.05.2020, welche die Beklagte mit betriebsbedingten Gründen begründet.

2
Der am 00.00.0000 geborene Kläger ist verheiratet. Er hat ein minderjähriges Kind, dem gegenüber er unterhaltsverpflichtet ist.

3
Die Beklagte ist die deutsche Tochtergesellschaft der M. Inc., eines Softwareunternehmens mit Büros im E-Stadt, F-.Stadt, G.-Stadt, H.-Stadt, I.-Stadt, J.-Stadt, K.-Stadt, L.Stadt und M.- Stadt. Sie bietet Branchenlösungen an im Bereich der KI-Technologie.

4
Die Parteien schlossen am 14.03.2018 einen schriftlichen Arbeitsvertrag, in dem in der deutschen Fassung insbesondere geregelt ist wie folgt (unter Bezugnahme auf den schriftlichen Arbeitsvertrag der Parteien vom 14.03.2018 in Bl. 9 ff. d.A.):

„(…)

1. Position und Aufgabenbereich

1.1 Die Gesellschaft stellt den Mitarbeiter als Sales Director – Germany. Ihr Arbeitsverhältnis mit der Gesellschaft beginnt am April 3, 2018 (…).

(…).

3. Arbeitsort, Versetzung

3.1 Der Mitarbeiter wird in den Geschäftsräumen der Gesellschaft in A-Stadt und / oder in der bayerischen Region arbeiten. (…).

(…).

14. Vertragsdauer und Kündigung (…)

(…)

14.3 (…)

Jede Partei kann diesen Arbeitsvertrag mit der gesetzlichen Kündigungsfrist kündigen. (…).“

5
Der Kläger erzielte bei der Beklagten zuletzt ein Bruttomonatsgehalt in Höhe von durchschnittlich Euro 19.605,25 brutto.

6
Die Position des Klägers wurde später umbenannt in „Vice President & Country Manager Germany“. Der Kläger war bei der Beklagten im Vertrieb tätig. Aufgabe der Vertriebs-Abteilung war es, die Produkte der Beklagten im so genannten „EMEA-Raum“ – mit Fokus auf Deutschland – zu verkaufen.

7
Die Beklagte beschäftigte zur Zeit des Zugangs der streitgegenständlichen Kündigung bei dem Kläger in der Abteilung Vertrieb neben dem Kläger noch sechs weitere Mitarbeiter, und zwar so genannte „Sales Directors“. Der Kläger stellte das Bindeglied dar zwischen dem jeweils zuständigen „Area Vice President“ (= Vertriebsleiter) und jedenfalls fünf der sechs „Sales Directors“ der Beklagten. Dies waren die Herren N., O., P., Q. und R.. Weitere Details hierzu, insbesondere bezogen auf den sechsten „Sales Director“ namens Herr U., sind zwischen den Parteien streitig.

8
Zu den Aufgaben des Klägers gehörten jedenfalls die folgenden Tätigkeiten:

- Ausbau und Steigerung des jährlichen Auftragswertes (= annual contract value = „ACV“) durch die Leitung und Förderung der „Sales Directors“

- Anwerben und Rekrutieren neuer „Sales Directors“

- Fördern, Ausbauen und motivieren der ihm zugeordneten „Sales Directors“, um die geplanten ACV-Ziele zu erreichen

- Unterstützung des „Area Vice Presidents“ bei der Erkennung und Definierung der Gebietsstrategie, Kundenlisten und Zielerwartungen

- Weiter- und Ausbildung der „Sales Directors“ in Bezug auf den Aufbau und die Umsetzung von Beziehungs- und Markteinführungsstrategien mit wichtigen Partnern wie Unternehmensberatungen und globalen Systemintegratoren

- Unterstützung der „Sales Directors“ bei Akquisitionskampagnen, Sondierungsprozessen bei Treffen mit strategischen Interessenten und Kunden, Erstellung von Prognosen, Verkauf mit so genanntem Value Framework und beim Abschluss des Geschäfts.

9
Der Kläger berichtete während der Dauer seines Arbeitsverhältnisses an den jeweils zuständigen „Area Vice President“. Dies waren zunächst Herr S. und zuletzt Frau T. Frau T. ist bei der M. Ltd. (mit Sitz in I.-Stadt) angestellt und erbringt ihre Tätigkeit von Österreich aus.

10
Mit Schreiben vom 11.05.2020, dem Kläger am 15.05.2020 zugegangen, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Parteien zum 30.06.2020 (Anlage K 3, Blatt 21 ff. der Akte).

11
Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage gegenüber der Beklagten per Schriftsatz vom 27.05.2020, bei dem ArbG München am selben Tag per Fax eingegangen.

12
Der Kläger ist der Auffassung, die Kündigung vom 11.05.2020 sei sozial ungerechtfertigt und daher unwirksam. Ein betriebsbedingter Kündigungsgrund, der den Anforderungen des Kündigungsschutzgesetzes genüge, sei nicht gegeben.

13
Der Kläger trägt vor, es sei zu bestreiten, dass die Geschäftsführerin am 11.05.2020 eine Unternehmerentscheidung getroffen habe, dergestalt, dass die Vertriebsorganisation der Beklagten umgestaltet werde, indem die Stelle des Country Managers Deutschland wegfalle, die Tätigkeiten des Klägers auf die M. Ltd. übertragen und dort von Frau T. übernommen würden.

14
Der Kläger trägt vor, es sei zwar schon richtig, dass der „Sales Director“ Herr U. seit einer Umstellung im Februar 2020 vorübergehend an Herrn S. direkt berichtet habe. Dies sei aber nur für eine Übergangszeit von mehreren Wochen gedacht gewesen, um den Kläger zu entlasten, der mit der Einarbeitung der im ersten Quartal neu eingestellten „Sales Direktoren“ ausgelastet gewesen sei. Die Änderung der Berichtslinie des Mitarbeiters Herr U. sei folglich keine „Blaupause“ für die angeblich erfolgte Umstrukturierung gewesen.

15
Der Kläger macht geltend, es sei weiter zu bestreiten, dass Frau T. die Aufgaben des Klägers übernommen habe. Sie sei jedenfalls hierzu sicher nicht ohne Erbringung überobligatorischer Leistungen in der Lage.

16
Der Kläger trägt vor, die betriebliche Funktion des „Country Managers Germany“ bestehe nach wie vor, der Arbeitsplatz des Klägers sei nicht weggefallen. Der Kläger sei vielmehr durch Herrn V. ersetzt worden, der hierfür eingestellt worden sei. Herr V. habe die Tätigkeit des Klägers vollständig übernommen. Die im Vertriebsgebiet Deutschland tätigen

„Sales Direktoren“, die vormals an den Kläger berichtet hätten, berichteten nunmehr an Herrn V., welcher auch ihr fachlicher und disziplinarischer Vorgesetzter sei. Es sei zu bestreiten, dass Herr V. bei der M. Ltd. beschäftigt sei. Es sei davon auszugehen, dass Herr V. bei der C. GmbH beschäftigt sei.

17
Der Kläger beantragt daher zuletzt,

das Versäumnisurteil des Arbeitsgerichts München vom 02.07.2020 aufrechtzuerhalten.

18
Die Beklagte beantragt,

das Versäumnisurteil des Arbeitsgerichts München vom 02.07.2020 aufzuheben und die Klage abzuweisen.

19
Die Beklagte trägt vor, die streitgegenständliche Kündigung sei sozial gerechtfertigt, weil dringende betriebliche Gründe gemäß § 1 Abs. 2 Satz 1 Alt. 3 KSchG einer Weiterbeschäftigung des Klägers über den 30.06.2020 hinaus entgegenstünden. Der Beschäftigungsbedarf für den Kläger sei ersatzlos entfallen.

20
Die Beklagte macht geltend, aufgrund des globalen Tätigkeitsumfangs der Muttergesellschaft der Beklagten bediene sich die M. Inc. einer so genannten „Matrixorganisation“. So stelle die Muttergesellschaft sicher, dass eine adäquate Organisationsstruktur für das global umspannende Geschäft vorgehalten werde. Die Abteilungen der Beklagten würden daher auch von so genannten „Matrixmanagers“ außerhalb Deutschlands geleitet. Dabei nehme die M. Ltd. mit Sitz in London, UK, eine Schlüsselstellung ein.

21
Die Beklagte trägt vor, sie habe bereits vor der Umstrukturierung eine Ausnahme der Berichtslinie vorgenommen. Konkret habe ein „Sales Director“ der Beklagten namens Herr U. unmittelbar – und ohne Zwischenschaltung des Klägers als Country Manager – an den damaligen „Area Vice President“ Herrn S. berichtet und dann später an die neue „Area Vice President“ Frau T.. Motivation dieser Entscheidung sei es gewesen, dass Herr U. Verantwortung für Kunden außerhalb Deutschlands gehabt habe und somit die Berichtslinie direkt an den „Area Vice President“ erfolge und nicht mehr an den „Country Manager“. Dies sei im Februar 2020 so von dem ehemaligen „Area Vice President“ Herrn S. eingefordert worden und werde von der neuen „Area Vice President“ Frau T. auch so fortgeführt.

22

Die Beklagte macht geltend, sie habe am 11.05.2020 in Person der Geschäftsführerin, Frau W., die unternehmerische Entscheidung getroffen, die Vertriebsorganisation dergestalt umzustrukturieren, dass nunmehr sämtliche „Sales Directors“ der Beklagten unmittelbar und ohne Zwischenschaltung eines „Country Managers Germany“ an den „Area Vice President“ berichten sollten. Die Aufgaben der Stelle des „Country Managers Germany“ sollten deshalb spätestens mit Wirkung zum 01.07.2020 entfallen, da die Aufgaben ausgeführt werden sollten von Frau T., welche bei der M. Ltd. angestellt sei und somit einer ausländischen Gesellschaft. Die Aufgaben des Klägers seien somit auf eine ausländische Gesellschaft, namentlich die M. Ltd. übertragen worden.

23
Die Beklagte trägt vor, sie habe erkannt, dass durch die Verlagerung der Rolle des „Area Vice Presidents“ auf eine ausländische Gesellschaft die Zwischenschaltung eines „Country Managers Germany“ nicht mehr erforderlich sei. Die Beklagte habe gesehen, dass die direkte Berichtslinie von Herrn U. an den damaligen „Area Vice President“ Herrn S., erfolgreich ablaufen könne. Konkret habe die Beklagte gesehen, dass die Rolle des „Area Vice Presidents“ die Aufgaben, welche mit denen des „Country Managers Germany“ in Verbindung stünden, problemlos miterfüllen könne. Durch die Zusammenführung erhoffe sich die Beklagte, dass der Informations- und Zeitverlust geringer ausfallen werde und dass die Probleme und Wünsche der Kunden direkt an den „Area Vice President“ als Vertriebsleiter herangetragen werden könnten. Insgesamt erhoffe sich die Beklagte, dass durch die Übernahme der Aufgaben durch eine ausländische Gesellschaft eine Straffung des Vertriebsbereichs erfolgen könne.

24
Die Beklagte macht geltend, die verbleibenden Aufgaben des Klägers würden im Wesentlichen von Frau T. übernommen. Einen geringen Teil der Aufgaben übernehme Herr X. (nämlich einen Teil des Anwerbens und Rekrutierens von „Sales Directors“); sowohl Frau T. als auch Herr X. seien bei der M. Ltd. angestellt. Das Anwerben und Rekrutieren von neuen „Sales Directors“ (das zehn Prozent des zeitlichen Umfangs der Tätigkeit des Klägers ausgemacht habe) werde zukünftig zusätzlich auch einem externen Dienstleister übertragen (nämlich Stanton Chase). Nicht mehr benötigt werde in Zukunft die Unterstützung des „Area Vice President“, weil das Bindeglied zwischen „Area Vice President“ und den „Sales Directors“ eben wegfalle (insgesamt unter Bezugnahme auf die Tabelle der Beklagten in Bl. 69 d.A.). Die Unterstützung des jeweiligen „Area Vice Presidents“ habe fünf Prozent des zeitlichen Umfangs der Tätigkeit des Klägers ausgemacht. Frau T. könne die restlichen verbleibenden Aufgaben im Rahmen ihrer regulären Arbeitszeit ohne überobligatorischen Mehraufwand erfüllen.

25
Die Beklagte macht geltend, die unternehmerische Entscheidung sei bereits umgesetzt worden und der Beschäftigungsbedarf für den Kläger sei durch die Umstrukturierung des Bereichs ersatzlos weggefallen. In Umsetzung der unternehmerischen Entscheidung und der Übernahme der Aufgaben durch Frau T. seien die geschilderten Aufgaben des Klägers ersatzlos weggefallen. Es würden keinerlei Tätigkeiten eines „Country Managers Germany“ mehr bei der Beklagten erbracht.

26
Weiter führt die Beklagte aus, ein freier Arbeitsplatz, auf dem der Kläger hätte weiter eingesetzt werden können, gebe es bei der Beklagten nicht. Eine Sozialauswahl sei nicht durchzuführen, da es keine mit dem Kläger vergleichbaren Mitarbeiter gebe.

27
Die Beklagte macht geltend, Herr Y. sei nicht bei der Beklagten angestellt. Herr Y. sei vielmehr bei der M. Ltd. angestellt und erbringe seine Arbeitsleistung in Österreich. Zum Nachweis werde ein Auszug aus dem Arbeitsvertrag des Herrn Y. mit der M. Ltd. vorgelegt (in Bl. 97/98 d.A.). Soweit die Gegenseite den Eindruck vermitteln wolle, dass Herr Y. seine Stelle übernommen habe, so sei dies nicht korrekt. Durch die Einstellung von Herrn Y. in Österreich habe sich die Berichtslinie der in Deutschland tätigen „Sales Directors“ der Beklagten nicht geändert. Nachdem zum Zeitpunkt des Schlusses der mündlichen Verhandlung in Deutschland insgesamt nur noch zwei „Sales Directors“ existierten, (nämlich Herr U. und R.), berichteten eben diese beiden „Sales Directors“ aus Deutschland nach wie vor an Frau T..

28
Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten von Parteivorbringen und Rechtsausführungen wird auf die Schriftsätze des Klägers und der Beklagten nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschriften vom

02.07.2020 sowie vom 26.01.2021 und den übrigen Akteninhalt Bezug genommen, §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 495, 313 Abs. 2 ZPO. Keine Berücksichtigung fand allerdings der Schriftsatz der Klagepartei vom 05.02.2021, da er erst nach Schluss der mündlichen Verhandlung bei dem Arbeitsgericht München eingegangen ist.

29
Zur Prozessgeschichte ist ergänzend zu erwähnen, dass der Kläger im Gütetermin vom 02.07.2020 den allgemeinen Feststellungsantrag zu 2) aus Schriftsatz vom 27.05.2020 zurückgenommen hat. Weiter ist zu ergänzen, dass im Gütetermin vom 02.07.2020 aufgrund der Säumnis der Beklagten in diesem Termin im Übrigen ein stattgebendes Versäumnisurteil ergangen ist (unter Bezugnahme auf das Versäumnisurteil in Bl. 33 ff. d. A.). Die Beklagte erhob hiergegen Einspruch per Schriftsatz vom 06.07.2020 (unter Bezugnahme auf Bl. 37 ff. d.A.).

Entscheidungsgründe

30
Die zulässige Klage ist unbegründet.

I.

31
Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen ist für den Kündigungsschutzantrag nach § 2 Abs. 1 Nr. 3b ArbGG eröffnet. Das Arbeitsgericht München ist zur Entscheidung des Rechtsstreits gemäß § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG i. V. m. §§ 12, 17 ZPO örtlich zuständig.

II.

32
Die Klage erweist sich als unbegründet. Die von der Beklagten mit Schreiben vom 11.05.2020 ausgesprochene Kündigung ist wirksam. Sie ist nach § 1 Abs. 1 und 2 KSchG aus betriebsbedingten Gründen sozial gerechtfertigt und hat das Arbeitsverhältnis der Parteien zum 30.06.2020 aufgelöst. Daher ist das stattgebende Versäumnisurteil des ArbG München vom 02.07.2020 aufzuheben und die Klage ist abzuweisen.

33
1. Der Kläger hat binnen drei Wochen nach Zugang der Kündigung Kündigungsschutzklage erhoben, § 4 KSchG.

34
2. Die Kündigung bedarf der sozialen Rechtfertigung, weil das Kündigungsschutzgesetz auf das Arbeitsverhältnis der Parteien unstreitig Anwendung findet.

35
3. Die Kündigung vom 11.05.2020 ist durch dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 Alt. 3 KSchG bedingt und damit sozial gerechtfertigt. Bei Zugang der Kündigung war die Prognose berechtigt, spätestens bis zum Ablauf der Kündigungsfrist am 30.06.2020 werde ein Bedarf an einer Beschäftigung des Klägers nicht mehr bestehen.

36
3.1. Nach § 1 Abs. 2 Satz 1 Alt. 3 KSchG ist eine Kündigung unter anderem sozial gerechtfertigt, wenn sie durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen.

37
Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG, Urteil vom 20. November 2014 – 2 AZR 512/13) liegen dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG vor, wenn die Umsetzung einer unternehmerischen Organisations-Entscheidung auf der betrieblichen Ebene spätestens mit Ablauf der Kündigungsfrist zu einem voraussichtlich dauerhaften Wegfall des Bedarfs an einer Beschäftigung des betroffenen Arbeitnehmers führt. Diese Prognose muss schon im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung objektiv berechtigt sein.

38

Ein dringendes „betriebliches“ Erfordernis, das einer Weiterbeschäftigung entgegensteht, ist gegeben, wenn die Arbeitskraft des Arbeitnehmers im Betrieb nicht mehr gefordert ist. Der Arbeitgeber ist grundsätzlich nicht gehalten, nicht mehr benötigte Arbeitsplätze und Arbeitskräfte weiterhin zu besetzen bzw. zu beschäftigen. Dabei kommt es de lege lata nicht darauf an, ob die dem Wegfall des Beschäftigungsbedürfnisses zugrunde liegende unternehmerische OrganisationsEntscheidung ihrerseits – etwa aus wirtschaftlichen Gründen – „dringend“ war oder die Existenz des Unternehmens auch ohne sie nicht gefährdet gewesen wäre (BAG Urteil vom 20. Juni 2013 – 2 AZR 379/12). In diesem Sinne ist die unternehmerische Entscheidung zur Umorganisation bis zur Grenze der offensichtlichen Unsachlichkeit, Unvernunft oder Willkür frei. Für eine beschlossene und tatsächlich durchgeführte unternehmerische Organisationsentscheidung spricht dabei die Vermutung, dass sie aus sachlichen – nicht zuletzt wirtschaftlichen – Gründen getroffen wurde und nicht auf Rechtsmissbrauch beruht (BAG, Urteil vom 31. Juli 2014 – 2 AZR 422/13).

39
Dringende betriebliche Erfordernisse für eine Kündigung im Sinne von § 1 Absatz 2 KSchG können sich dabei aus innerbetrieblichen oder außerbetrieblichen Gründen ergeben. Innerbetriebliche Gründe liegen vor, wenn sich der Arbeitgeber zu einer organisatorischen Maßnahme entschließt, bei deren betrieblicher Umsetzung das Bedürfnis für die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer entfällt. Diese unternehmerische Entscheidung ist gerichtlich nicht auf ihre sachliche Rechtfertigung oder ihre Zweckmäßigkeit hin zu überprüfen, sondern nur darauf, ob sie offensichtlich unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist (BAG, NZA 2009, Seite 312 m. w. Nachw.; BAG, NZA 2007, Seite 552 = EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 151 Rdnr. 31). Von den Arbeitsgerichten nachzuprüfen ist dagegen, ob die fragliche Entscheidung tatsächlich vollzogen wurde und dadurch das Beschäftigungsbedürfnis für einzelne Arbeitnehmer entfallen ist (Senat, NZA 2009, Seite 312 = NJW 2009, Seite 1766; BAGE 92, Seite 61 = NZA 1999, Seite 1095 = NJW 2000, Seite 378 [zu II 1 a]).

40
Allerdings kann in Fällen, in denen die Organisationsentscheidung des Arbeitgebers und sein Kündigungsentschluss zeitlich sehr nahe beieinanderliegen, die ansonsten berechtigte Vermutung, die fragliche Entscheidung sei aus sachlichen Gründen erfolgt, nicht unbesehen greifen. In diesen Fällen muss der Arbeitgeber vielmehr konkrete Angaben dazu machen, wie sich seine Organisationsentscheidung auf die Einsatzmöglichkeiten der Arbeitnehmer auswirkt (BAG, Urt. v. 24. 05.2012 – 2 AZR 124/11 m.w.N.).

41
Läuft die unternehmerische Entscheidung letztlich auf den Abbau einer Hierarchieebene hinaus verbunden mit einer Umverteilung der dem betroffenen Arbeitnehmer bisher zugewiesenen Aufgaben, bedarf es dementsprechend näherer Darlegungen, damit geprüft werden kann, ob der Beschäftigungsbedarf für den betroffenen Arbeitnehmer tatsächlich entfallen und die Entscheidung weder offensichtlich unsachlich noch willkürlich ist. Der Arbeitgeber muss konkret erläutern, in welchem Umfang und auf Grund welcher Maßnahmen die bisher von dem betroffenen Arbeitnehmer ausgeübten Tätigkeiten für diesen zukünftig entfallen. Er muss die Auswirkungen seiner unternehmerischen Vorgaben auf die zukünftige Arbeitsmenge anhand einer schlüssigen Prognose konkret darstellen und muss grundsätzlich angeben, wie die anfallenden Arbeiten vom verbliebenen Personal ohne überobligationsmäßige Leistungen erledigt werden können (BAG, NZA 2008, Seite 819; ebenso BAG, Urt. v. 16. 12. 2010 − 2 AZR 770/09 m.w.N.).

42
Im Streitfall liegt der Entschluss der Beklagten, die Stelle des „Country Managers Germany“ zu streichen, zeitlich nahe an der Kündigungsentscheidung. Er hat den Abbau einer Leitungsebene zum Gegenstand und geht einher mit der Umverteilung der dem Kläger bisher zugewiesenen Aufgaben auf andere Beschäftigte. Es bedurfte daher der beschriebenen näheren Erläuterung dieses Entschlusses.

43
3.2. Gemessen an diesen Maßstäben erweist sich die streitgegenständliche Kündigung als sozial gerechtfertigt. Die Beklagte hat einen die Kündigung rechtfertigenden Grund dargelegt. Die Beklagte hat schlüssig dargelegt, dass zum Zeitpunkt der Kündigung die Prognose gerechtfertigt war, die verbleibenden Aufgaben des Klägers könnten von Frau T. im Rahmen ihrer regulären Verpflichtungen erledigt werden und spätestens bis zum Ablauf der Kündigungsfrist am 30.06.2020 werde ein Bedarf an einer Beschäftigung des Klägers nicht mehr bestehen.

44
3.2.1. Die Beklagte hat vorgetragen, die Geschäftsführerin W. habe am 11.05.2020 die streitgegenständliche unternehmerische Entscheidung getroffen, die Position des „Country Managers Germany“ einzusparen.

45
Der Kläger hat insoweit zwar schon das Vorliegen einer unternehmerischen Entscheidung bestritten. Die Beklagte hat aber einen entsprechenden Beschluss von Frau W. vorgelegt, aus dem sich die entsprechende Unternehmerentscheidung ergibt (unter Bezugnahme auf Bl. 78 ff. d.A.). In Umsetzung dieser Unternehmensentscheidung sprach die Beklagte dem Kläger gegenüber die ordentliche Kündigung am 11.05.2020 zum 30.06.2020 aus.

46
3.2.2. Im vorliegenden Fall hat die Beklagte die unternehmerische Entscheidung getroffen, die hierarchische Ebene des „Country Manager Germany“ einzusparen. Eine derartige Entscheidung führt zum Wegfall des Arbeitsplatzes des Klägers in Deutschland. Diese Entscheidung ist nach Auffassung der erkennenden Kammer auch weder offenbar unsachlich noch willkürlich. Eine unternehmerisch-organisatorische Entscheidung des Arbeitgebers hat grundsätzlich die Vermutung für sich, dass sie aus sachlichen Gründen erfolgt. Rechtsmissbrauch ist die Ausnahme und ist deshalb – in aller Regel mit Hilfe von Indizien – vom Arbeitnehmer darzulegen und gegebenenfalls zu beweisen. Rechtsmissbrauch ist vorliegend aber weder von Seiten der Klagepartei konkret vorgetragen noch sonst ersichtlich.

47
Die Beklagte hat vorliegend weiter konkret erläutert, in welchem Umfang und weshalb die bisher von dem betroffenen Arbeitnehmer ausgeübten Tätigkeiten für diesen zukünftig entfallen (unter Bezugnahme auf den Vortrag der Beklagten in Bl. 69 d.A.); insbesondere ist hierzu vorgetragen, dass die Unterstützung des jeweiligen „Area Vice Presidents“ mit Einsparung der Hierarchie-Ebene des „Country Manager Germany“ nicht mehr erforderlich sei, weil der zuständige „Area Vice President“ eben selber die Schnittstelle zu den Sales Direktoren darstelle. Die Beklagte hat weiter vorgetragen, das Anwerben und Rekrutieren von neuen „Sales Directors“ (das zehn Prozent des zeitlichen Umfangs der Tätigkeit des Klägers ausgemacht habe) werde zukünftig nicht nur von Frau T. und Herrn X. übernommen, sondern zusätzlich auch einem externen Dienstleister übertragen (nämlich Stanton Chase), was der Kläger in der Folge nicht bestritten hat. Die Beklagte hat weiter die Auswirkungen ihrer unternehmerischen Vorgaben auf die zukünftige Arbeitsmenge anhand einer schlüssigen Prognose konkret dargestellt. Sie hat auch angegeben, dass die verbleibenden Arbeiten des Klägers (zwischen 85 Prozent und 95 Prozent – siehe Bl. 69 d.A.) durch Frau T. ohne überobligationsmäßige Leistungen erledigt werden könnten.

48
3.2.3. Der Kläger macht insoweit zwar geltend, dass Frau T. jedenfalls sicher nicht ohne Erbringung überobligatorischer Leistungen in der Lage sei, die Aufgaben des Klägers zu übernehmen. Dieser Vortrag ist in diesem Zusammenhang aber nicht zu überprüfen. Denn es ist zu berücksichtigen, dass Frau T. unstreitig einen Arbeitsvertrag mit der M. Ltd. (mit Sitz in I-Stadt) hat und ihrer Arbeit unstreitig in Österreich nachgeht. Denn bei Prüfung der Sozialwidrigkeit ist es stets vorausgesetzt, dass gegenüber allen etwa angesprochenen Arbeitnehmern und gegenüber dem Arbeitgeber dasselbe, nämlich deutsches Arbeitsrecht und insbesondere das Recht des Kündigungsschutzgesetzes, angewendet und auch durchgesetzt werden können. Die Rechtsetzungsbefugnis des deutschen Gesetzgebers ist nämlich auf den Geltungsbereich des Grundgesetzes beschränkt (BAG, Urteil vom 09.10.1997 – 2 AZR 64/97 – unter II 2 a der Gründe).

49
In diesem Zusammenhang hat das Bundesarbeitsgericht entschieden (siehe etwa BAG, Urteil vom 17. Januar 2008 2 AZR 902/06), dass der Erste Abschnitt des Kündigungsschutzgesetzes nur auf in Deutschland gelegene Betriebe anzuwenden ist. Das BAG hat dies unter anderem mit der Geltung des Territorialitätsprinzips begründet sowie weiterhin damit, dass der in § 23 Absatz 1 KSchG verwendete Begriff des „Betriebs“ nur in Deutschland gelegene Betriebe bezeichne. An dieser Rechtsprechung hält der BAG seither fest (siehe etwa BAG, Urt. v. 26.3.2009 – 2 AZR 883/07, BeckRS 2009, 66019 m.w.N.). Der Begriff „Betrieb“ sei durch das Betriebsverfassungsgesetz geprägt, welches nur solche organisatorischen Einheiten erfasse, die in der Bundesrepublik Deutschland gelegen seien. Durch Aufgreifen dieses feststehenden Begriffes habe der Gesetzgeber gezeigt, dass § 23 KSchG auch nur in Deutschland

gelegene Betriebe erfasse. Zudem stelle das Kündigungsschutzgesetz an verschiedenen Stellen Bezüge zum Betriebsverfassungs- und den Personalvertretungsgesetzen her, was eine Anbindung an das Betriebsverfassungsrecht wie auch das Personalvertretungsrecht und deren Anwendungsbereiche zum Ausdruck bringe (BAG, Urteil vom 17.01.2008 – 2 AZR 902/06 – Rn. 24). Weiterhin spreche die Fiktion des § 24 Absatz 1 S. 2 KSchG, durch welche auch Lebenssachverhalte vom KSchG erfasst werden, die typischerweise Auslandsberührungen erwarten lassen, dafür, im Regelfall von einer Begrenzung auf inländische Betriebe auszugehen (BAG, a. a. O. Rn. 25). Auch der Gesetzgeber habe – in Kenntnis der Rechtsprechung zur Auslegung des § 23 KSchG – keine Änderung des Wortlauts vorgenommen und somit die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gebilligt (BAG, a. a. O. Rn. 27). Dieser Rechtsprechung ist zuzustimmen. Sie ergibt sich aus der Entwicklung des Kündigungsrechts und führt zu sachgerechten Ergebnissen. Der deutsche Gesetzgeber kann einem ausländischen Unternehmen schwerlich arbeitsrechtliche Maßnahmen auferlegen, die sich aus dem nationalen Kündigungsschutzrecht ergeben (so LAG Hannover, Urteil vom 28.09.2007 – 16 Sa 1900/06 – juris, Rn. 40; ebenso LAG Hamburg, Urteil vom 11.05.2011 – 5 Sa 1/11 m.w.N.). Die Rechtsetzungsbefugnis des deutschen Gesetzgebers ist daher grundsätzlich auf den Geltungsbereich des Grundgesetzes beschränkt (BAG, Urteil vom 09.10.1997 – 2 AZR 64/97 – unter II 2 a der Gründe). Denn es ist stets bei Prüfung der Sozialwidrigkeit vorausgesetzt, dass gegenüber allen etwa angesprochenen Arbeitnehmern und gegenüber dem Arbeitgeber dasselbe, nämlich deutsches Arbeitsrecht und insbesondere das Recht des Kündigungsschutzgesetzes, angewendet und auch durchgesetzt werden können. Diese Voraussetzung sicherzustellen ist ein elementares Anliegen bei der Auslegung des Begriffs „Betrieb“ im Sinne von § 23 Absatz 1 KSchG, weil anderenfalls die Kohärenzen des Kündigungsschutzrechts zerrissen würden. Dieser zutreffenden Rechtsprechung schließt sich die erkennende Kammer an.

50
Der Entschluss zur Einsparung der Hierarchieebene des Klägers und zur Verlagerung des Aufgabenbereichs des Klägers auf Frau T. als Arbeitnehmerin der M. Ltd. war somit geeignet, den Bedarf an einer Beschäftigung des Klägers zum 30.06.2020 in Wegfall zu bringen. Ob Frau T. dabei überobligatorische Mehrleistungen erbringt oder nicht, ist der Überprüfung durch deutsche Gerichte entzogen mangels Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes auf Fragen, die eine Gesellschaft in Großbritannien betreffen, deren fragliche Arbeitnehmern in Österreich tätig ist. Denn allein entscheidend ist, dass die Aufgaben des Klägers bei der Beklagten in Deutschland entfallen sind und dass es in Deutschland jedenfalls auch nicht zu überobligatorischer Mehrleistung kommt. Frau T. erbringt im Übrigen unstreitig ihre Tätigkeit von Österreich aus. Der Kläger hat auch weder Tatsachen noch Indizien vorgetragen, aus denen sich eine Eingliederung von Frau T. in den Betrieb der Beklagten ergeben würde. Dasselbe gilt im Übrigen auch für Herrn X., der unstreitig ebenfalls bei der M. Ltd. beschäftigt ist.

51
3.2.4. Etwas Anderes ergibt sich insgesamt auch nicht aus der Tatsache, dass der Kläger vorgetragen hat, richtig sei, dass ein Herr V. die Tätigkeit des Klägers übernommen habe. Laut Klagepartei sei zu bestreiten, dass Herr V. bei der M. Ltd. beschäftigt sei. Laut Klagepartei sei davon auszugehen, dass Herr V. bei der C. GmbH beschäftigt sei.

52
Die Beklagte hat erwidert, Herr V. sei nicht bei der Beklagten, sondern vielmehr bei der M. Ltd. (mit Sitz in I-Stadt) angestellt und erbringe seine Arbeitsleistung ebenfalls in Österreich. Zum Nachweis legt die Beklagte einen Auszug aus dem Arbeitsvertrag des Herrn V. mit der M. Ltd. vor (in Bl. 97/98 d.A.).

53
Nach Auffassung der erkennenden Kammer ist das Bestreiten dieses Vortrags der Beklagten durch die Klagepartei nicht hinreichend substantiiert erfolgt mit der Folge der Geständnisfiktion des § 138 Abs. 2, 3 ZPO. Denn der Kläger hat weder Tatsachen noch Indizien vorgetragen, aus denen sich eine Eingliederung von Herrn V. in den Betrieb der Beklagten in Deutschland ergeben würde. Die Klagepartei hat auch weder Tatsachen noch Indizien vorgetragen, die konkret dafür sprechen würden, dass Herr V. tatsächlich bei der hiesigen Beklagten beschäftigt wäre und nicht bei der M. Ltd.. Mithin gilt gemäß § 138 Abs. 2, 3 ZPO als zugestanden, dass Herr V. bei der M. Ltd. beschäftigt ist. Dies wird auch bestätigt durch den seitens der Beklagten vorgelegten Auszug aus dem Arbeitsvertrag des Herrn V. mit der M. Ltd. (mit Sitz in I-Stadt, UK) (siehe Bl. 97 und Bl. 98 d.A.).

54
3.2.5. Offenbleiben können mithin auch die aufgeworfenen Fragen rund um die Berichtslinie des Herrn U..

55
3.2.6. Schließlich liegt auch kein Verstoß gegen den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz vor. Der Kläger ist seiner Darlegungslast hinsichtlich einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit im Unternehmen der Beklagten nicht nachgekommen.

56
3.2.6.1. Nach § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1b KSchG ist die Kündigung dann sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann. Auf diese Weise wird der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz im Kündigungsrecht normativ konkretisiert. Die Weiterbeschäftigung muss sowohl dem Arbeitnehmer als auch dem Arbeitgeber objektiv möglich sein. Dabei gilt eine abgestufte Darlegungslast. Bestreitet der Arbeitnehmer lediglich den Wegfall seines bisherigen Arbeitsplatzes, genügt der Vortrag des Arbeitgebers, wegen der betrieblichen Notwendigkeiten sei eine Weiterbeschäftigung zu den gleichen Bedingungen nicht möglich. Macht der Arbeitnehmer geltend, es sei eine Beschäftigung an anderer Stelle möglich, obliegt es ihm, darzulegen, wie er sich seine anderweitige Beschäftigung vorstellt. Erst daraufhin muss der Arbeitgeber eingehend erläutern, aus welchen Gründen eine solche Beschäftigung nicht möglich war (BAG 25. Oktober 2012- 2 AZR 552/11; 24. Mai 2012 – 2 AZR 62/11).

57
3.2.6.2. Die Beklagte hat dargelegt, dass eine Weiterbeschäftigung des Klägers nicht möglich sei. Eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit ist auch von Seiten des Klägers nicht aufgezeigt worden.

58
3.2.6.3. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete mit Ablauf des 30.06.2020 entsprechend der Regelungen in § 14 des Arbeitsvertrages der Parteien in Verbindung mit § 622 Abs. 2 Nr. 1 BGB. Als Gesamtergebnis bleibt damit festzuhalten wie folgt: Die Klage erweist sich als unbegründet. Die von der Beklagten mit Schreiben vom 11.05.2020 ausgesprochene Kündigung ist wirksam. Sie ist nach § 1 Abs. 1 und 2 KSchG aus betriebsbedingten Gründen sozial gerechtfertigt und hat das Arbeitsverhältnis der Parteien zum 30.06.2020 aufgelöst. Daher ist das stattgebende Versäumnisurteil des ArbG München vom 02.07.2020 aufzuheben und die Klage ist abzuweisen.

III.

59
1. Der Kläger trägt als unterlegene Partei gemäß § 91 Abs. 1 ZPO i. V. m. § 46 Abs. 2

60
Satz 1 ArbGG die Kosten des Rechtsstreits, mit Ausnahme der im Termin vom 02.07.2020 aufgrund der Säumnis der Beklagten entstandenen Kosten, die die Beklagte trägt (gemäß §§ 46 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit § 344 ZPO).

61
2. Der Streitwert ist gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG festzusetzen. Dabei ist der Kündigungsschutzantrag mit einem Quartalsverdienst (3 x € 19.605,25) zu berücksichtigen, § 42 Abs. 2 GKG.

IV.

62
Gegen diese Entscheidung steht der Beklagten mangels Beschwer kein Rechtsmittel zu. Der Kläger kann gegen die Entscheidung das Rechtsmittel der Berufung zum Landesarbeitsgericht München einlegen, § 64 Abs. 2c ArbGG. Im Einzelnen gilt wie folgt: