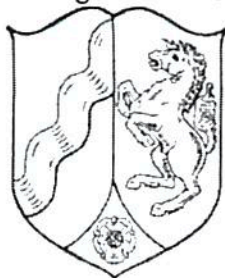


Aktenzeichen
3 Ca 1395/14

beglaubigte Abschrift



Verkündet am: 19.08.2015

Keller, Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der
Geschäftsstelle

Arbeitsgericht Detmold
Im Namen des Volkes
Urteil

← Mdt. Z. K. Rücksprache	Wiedervorlage →	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Detmold 10. SEP. 2015		
Erledigt	Fristen + Termine	Bearbeitet
.....

In dem Rechtsstreit

[Redacted]

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte:

DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Detmold, Rechtssekretäre Ursula Paschke und Michael Ludwig, Gutenbergstraße 2, 32756 Detmold

g e g e n

[Redacted]

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte:

[Redacted]

hat die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Detmold
auf die mündliche Verhandlung vom 19.08.2015
durch den Richter am Arbeitsgericht Schoob als Vorsitzenden
sowie die ehrenamtlichen Richter Bruns, V. und Brummermann

für Recht erkannt:

...

3 Ca 1395/14

- 2 -

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 16.12.2014 beendet worden ist.

Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als EDV-Systembetreuer weiter zu beschäftigen.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

2. Die Kosten des Rechtsstreits haben zu 38 Prozent der Kläger und zu 62 Prozent die Beklagte zu tragen.
3. Der Streitwert wird auf 14.400,00 Euro festgesetzt.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung.

Der am 26.06.1984 geborene Kläger ist seit dem 01.11.2003 bei der Beklagten tätig, wobei er zunächst eine Ausbildung absolvierte und die Parteien im Anschluss am 26. Januar 2006 einen Arbeitsvertrag schlossen, wegen dessen Inhalts Blatt 39 f. der Akte verwiesen wird und welcher eine Tätigkeit als EDV-Systembetreuer vorsieht. Eine Versetzungsklausel ist in den Arbeitsvertrag nicht aufgenommen. Der Kläger erzielte mit dieser Tätigkeit zuletzt ein Bruttomonatsentgelt von 3.600,00 Euro bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden.

Die Beklagte beschäftigt mehr als zehn Arbeitnehmer ausschließlich der Auszubildenden.

Bereits mit Schreiben vom 13.05.2014 hatte die Beklagte das zum Kläger bestehende Arbeitsverhältnis außerordentlich und fristlos gekündigt. Das durch den Kläger hiergegen erfolgreich geführte Kündigungsschutzverfahren ist zwischenzeitlich rechtskräftig abgeschlossen (LAG Hamm; 9 Sa 1665/14). Nachdem dem Kläger außerordentlich fristlos gekündigt worden war, wurde er als Ersatzmitglied des Betriebsrates zu einer Sitzung am 13. August 2014 eingeladen. Er nahm entsprechend der Einladung an der Betriebsratssitzung teil, bis die Beklagte von der Anwesenheit des Klägers erfuhr und ihn des Hauses verwies.

...

3 Ca 1395/14

- 3 -

Als EDV-Systembetreuer war der Kläger fachlich dem EDV-Koordinator, dem Zeugen ██████ unterstellt. Von seiner vertraglich geschuldeten wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden entfielen etwa zwölf Stunden im Durchschnitt auf die Installation und Konfiguration von Computern und Druckern. Die regelmäßige Wartung der Hardware- und Softwarekomponenten inklusive Fehlerbeseitigung nahm etwa acht Wochenstunden in Anspruch. Für die Meldung von Störungen in der Telekommunikation (EDV, Telefonanlage, Telefax) zur Störungsbeseitigung durch die ██████ Konzernmutter brachte der Kläger wöchentlich etwa zwei Stunden auf. Die Serververwaltung der MS Windows Systeme nahm im Durchschnitt pro Woche etwa zwei Stunden in Anspruch. Für die Passwort-, Benutzer- und Datenzugriffsverwaltung benötigte der Kläger etwa eine Stunde pro Woche. Eine weitere Stunde seiner Tätigkeit entfiel wöchentlich auf die Einhaltung und Überwachung der Netzwerk-Security-Richtlinien der ██████. Für Einweisungen und Schulungen der Nutzer im Umgang mit MS Office-, Lotus Notes-, Internet- und Antivirusanwendungen benötigte der Kläger wöchentlich im Durchschnitt etwa zwei Stunden. Schließlich verwendete der Kläger wöchentlich etwa sieben Stunden auf die sogenannte EDV-Geräteprüfung.

Bei der Beklagten gilt seit dem 20. Februar 2001 eine Betriebsvereinbarung, die unter anderem folgende Regelungen enthält:

.....

1. Ziel der Regelung

ist die Sicherstellung eines ordnungsgemäß funktionierenden EDV-Betriebes. Störungen im EDV-Bereich, die insbesondere morgens bei Arbeitsbeginn auftreten bzw. entdeckt werden, müssen schnellstens behoben werden, damit die daraus entstehenden Stillstandszeiten möglichst gering gehalten werden. Die Verfügbarkeit der EDV-Abteilung wird ausgedehnt und die Krankheits- und Urlaubsvertretung ist gewährleistet.

2. Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für die Mitarbeiter der Firma ██████ ██████ in der Kostenstelle 070 Organisation und EDV. Sie gilt nicht für Auszubildende, Praktikanten und Teilzeitkräfte. (Organisationsfestlegung 0.00.01 vom 01.09.2000).

3. Arbeitszeit

...

3 Ca 1395/14

- 4 -

Es gilt die Betriebsvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit vom 30.09.1997.

3.1 Abweichende Arbeitszeit

Die Mitarbeiter der Kostenstelle 070 stellen durch Absprache selbständig sicher, dass die EDV-Abteilung mindestens zu folgenden Zeiten besetzt ist:

<i>Mo. - Do.</i>	<i>06:30 Uhr - 16:00 Uhr</i>
<i>Fr.</i>	<i>06:30 Uhr - 12:00 Uhr</i>

Sollte nur ein EDV-Mitarbeiter im Hause sein, wird die Kernarbeitszeit ab dem Tag nach dem Bekanntwerden der Abwesenheit der übrigen Mitarbeiter verändert auf

<i>Mo. - Do.</i>	<i>07:30 Uhr - 15:30 Uhr</i>
<i>Fr.</i>	<i>07:30 Uhr - 12:00 Uhr</i>

..."

Die auf unbestimmte Zeit geschlossene Betriebsvereinbarung ist bislang nicht gekündigt.

Im Monat August 2014 wurde die Stelle des EDV-Systembetreuers von einer bei der Beklagten geführten Recruiting-Liste der Beklagten gelöscht. Der Zeuge ██████ nahm in der Folgezeit Kontakt zu verschiedenen EDV-Dienstleistern auf und holte Angebote für EDV-Dienstleistungen ein. Am 29.01.2015 schloss die Beklagte mit der Firma ██████ einen IT-Supportvertrag (eine Verweisung ist nach dem Einheften des Vertragswerkes gesondert vorzunehmen). Seit Februar 2015 übernimmt die Firma ██████ unter anderem die Installation und Konfiguration von Computern und Druckern, die regelmäßige Wartung aller Hardware- und Softwarekomponenten inklusive Fehlerbeseitigung sowie in Abstimmung mit dem Zeugen ██████ die Meldung von Störungen in der Telekommunikation (EDV, Telefonanlage, Telefax) zur Störungsbeseitigung an die ██████ und die Einweisung und Schulung der Nutzer im Umgang mit MS Office-, Lotus-Notes-, Internet- und Antivirusanwendungen. Später schloss die Beklagte am 23.03.2015 zudem mit der ██████ eine Ergänzungsvereinbarung, wonach die ██████ nunmehr auch die Geräteprüfung der IT-Hardware übernimmt (Verweis auf Anlage).

...

3 Ca 1395/14

- 5 -

Mit Schreiben vom 04.12.2014 (Bl. 42 f. d. A.) hörte die Beklagte den bei ihr errichteten Betriebsrat zu einer weiteren beabsichtigten Kündigung des Klägers an. Mit Schreiben vom 16.12.2014, welches dem Kläger am 17.12.2014 zuzuging, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Wirkung zum 30.04.2015. hiergegen wendet sich der Kläger mit seiner beim Arbeitsgericht Detmold am 19.12.2014 eingegangenen Kündigungsschutzklage.

Der Kläger ist der Ansicht, die ihm gegenüber ausgesprochene ordentliche Kündigung sei unwirksam. Er ist ferner der Auffassung, bei der dargestellten Fremdübernahme von EDV-Dienstleistungen seien nicht sämtliche Tätigkeiten des Klägers wiederzufinden. Insbesondere finde sich im Leistungsumfang nicht die vom Kläger durchgeführte Anwenderschulung (help desk) wieder. Im Übrigen deckten die von der Firma [REDACTED] übernommenen Dienstleistungen maximal einen Umfang von 64 Stunden ab. Schließlich vertritt der Kläger den Standpunkt, die Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers scheitere bereits daran, dass der Beklagten durch Betriebsvereinbarungen aufgegeben worden ist, im Betrieb eine EDV-Abteilung vorzuhalten. Er beruft sich ferner auf das Vorliegen von Sonderkündigungsschutz in Folge der Teilnahme an einer Betriebsratssitzung als Ersatzmitglied.

Der Kläger stellt folgende Anträge:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 16.12.2014 nicht beendet wird.
2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern auf unbestimmte Zeit fortbesteht.
3. Im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. und/oder zu 2. wird die Beklagte verurteilt, an den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als EDV-Systembetreuer weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

...

3 Ca 1395/14

- 6 -

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Ansicht, die gegenüber dem Kläger ausgesprochene Kündigung vom 16.12.2014 sei durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt.

Sie trägt vor, im August 2014 sei seitens der Geschäftsführung die Entscheidung gefällt worden, unabhängig vom Ausgang des ersten Kündigungsschutzverfahrens die Stelle des Klägers nicht erneut zu ersetzen. Stattdessen sollten ein Teil der Tätigkeiten von der Konzernmutter und im Übrigen extern eingekauft werden. Einzig die EDV-Geräteprüfung habe durch die Auszubildenden verrichtet werden sollen. Neben der Vergabe von Dienstleistungen an die [REDACTED] behauptet die Beklagte, am 23.03.2015 sei das [REDACTED] IT Service-Desk gestartet worden. Seit dem werde unter anderem die Serververwaltung der MS Windows-Systeme, die Passwort-, Benutzer- und Datenzyklusverwaltung sowie die Einhaltung und Überwachung der Netzwerk-Security-Richtlinien der [REDACTED] von dort in Abstimmung mit dem Zeugen [REDACTED] bearbeitet.

Wegen des weiteren Sach- und Streitgegenstandes wird ergänzend auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze sowie die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

A.

Die Klage ist weitestgehend zulässig und begründet.

I.

Das zulässige Kündigungsschutzbegehren gerichtet gegen die Kündigung vom 16.12.2014 ist begründet, denn die Kündigung ist unwirksam.

1. Der Kläger hat die Kündigung der Beklagten vom 16.12.2014 rechtzeitig im Sinne des § 4 Satz 1 KschG mit seiner am 19.12.2014 beim Arbeitsgericht Detmold eingegangenen Klage angegriffen, die der Beklagten auch „demnächst“ im Sinne des § 167 ZPO zugestellt wurde. Die Kündigung ist daher nicht bereits wegen bloßen Zeitablaufs als wirksam anzusehen.

...

3 Ca 1395/14

- 7 -

2. Die Kündigung ist nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne des §1 Abs. 2 Satz 1 KschG bedingt, so dass sie sozial ungerechtfertigt und damit unwirksam ist.

a) Das Kündigungsschutzgesetz ist wegen der Beschäftigungsdauer des Klägers von mehr als sechs Monaten in persönlicher Hinsicht im Sinne des § 1 Abs. 1 KschG und in betrieblicher Hinsicht wegen der Beschäftigtenzahl von mehr als zehn im Sinne des § 23 Abs. 1 KschG vollumfänglich anzuwenden.

b) Dringende betriebliche Erfordernisse liegen nicht vor. Solche im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 KschG sind unter anderem dann gegeben, wenn sich der Arbeitgeber zu einer organisatorischen Maßnahme entschließt, bei deren innerbetrieblicher Umsetzung das Bedürfnis für eine Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer entfällt (ständige Rechtsprechung des BAG, Urteil vom 07.12.1978 – 2 AZR 155/77; Urteil vom 29.03.1990 – 2 AZR 369/89; Urteil vom 21.09.2000 – 2 AZR 385/99). Vom Arbeitsgericht nachzuprüfen ist, ob eine derartige unternehmerische Entscheidung tatsächlich vorliegt, ob sie als solche umsetzbar ist und ob durch ihre Umsetzung das Beschäftigungsbedürfnis für die gekündigten Arbeitnehmer entfallen ist. Dagegen ist die unternehmerische Entscheidung nicht auf ihre sachliche Rechtfertigung oder ihre Zweckmäßigkeit zu überprüfen, sondern nur darauf, ob sie offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist (BAG, Urteil vom 17.06.1999 – 2 AZR 522/98). Im Rahmen des Kündigungsschutzprozesses muss der Arbeitgeber neben der unternehmerischen Entscheidung und dem folgenden Wegfall des Beschäftigungsbedarfs auch zur organisatorischen Durchführbarkeit vortragen (BAG, Urteil vom 24.05.2012 – 2 AZR 124/11).

Gemessen hieran konnte aus den Darstellungen der Beklagten nicht auf dringende betriebliche Erfordernisse, welche die Kündigung des Klägers rechtfertigen könnten, geschlossen werden. Den Einwand des Klägers aufgreifend erkennt das Gericht nicht, dass die von der Firma [REDACTED] eingeplanten Servicezeiten von vier bis acht Tagen (bei einer täglichen Einsatzdauer von vier bis acht Stunden entspricht dies 16 bis 64 Gesamtstunden pro Monat) geeignet sind, den Tätigkeitsumfang, wie er bislang seitens des Klägers erforderlich war, abzudecken. Dabei ist der Beklagten

...

3 Ca 1395/14

- 8 -

sicherlich zuzugestehen, dass ein externer Dienstleister seinerseits Vorkehrungen treffen kann, um die ihm auferlegten Arbeitsaufträge zu erfüllen. So kann er hierfür gegebenenfalls mehrere Mitarbeiter einsetzen. Anhaltspunkte hierfür bestehen für das Gericht jedoch nicht. Der Vertrag sieht ein Dienstleistungsvolumen nach Zeit vor. Entgegen der Darstellung der Beklagten kann deshalb nicht davon ausgegangen werden, dass durch die Vergabe von Tätigkeiten an die [REDACTED] im Durchschnitt 24 Stunden der Wochenarbeitszeit des Klägers entfielen. Ein weiterer Aspekt, welcher gegen die Annahme betrieblicher Erfordernisse spricht, ist, dass die Beklagte nicht darstellte, weshalb die bei ihr beschäftigten Auszubildenden in der Lage wären, die vom Kläger zuvor übernommenen Geräteprüfungen in einem Umfang von sieben Stunden pro Woche zu übernehmen. Dabei mag der Beklagten zuzustehen sein, dass Auszubildende mit der Absolvierung einer ersten Zwischenprüfung dazu befähigt sind, derartige Prüfungen durchzuführen. Insoweit hätte es allerdings einer Darstellung bedurft, inwieweit solche Auszubildenden tatsächlich zur Verfügung stehen. Weiterhin hätte es der Darstellung bedurft, weshalb die Auszubildenden durch die Übernahme der Prüftätigkeiten nicht überobligatorisch belastet sind. Dabei ist ebenfalls den Ausführungen des Beklagtenvertreters aus der mündlichen Verhandlung zuzustimmen, als dass ein Auszubildender an sich keine Arbeitsleistung schuldet. Gleichwohl bedarf es bei der Übertragung von Tätigkeiten auf Auszubildende zur Rechtfertigung einer betriebsbedingten Kündigung der Darstellung, inwieweit bei Absolvierung der derzeitigen Ausbildungsmaßnahmen noch Raum für die Übernahme solcher Tätigkeiten ist, ohne dass der Ausbildungszweck gefährdet wäre. Maßstab für die vorliegende betriebsbedingte Kündigung ist auch ausschließlich die Übernahme der Prüftätigkeiten durch die Auszubildenden. Unberücksichtigt bleibt, dass die Beklagte sich später dazu entschlossen haben will, die Prüftätigkeit ebenfalls auf die [REDACTED] zu übertragen. Maßstab für das vorliegende Verfahren bildet insofern die gegenüber dem Betriebsrat getätigte Anhörung, die ihrerseits von einer dauerhaften Übertragung der Prüftätigkeiten auf die Auszubildenden ausgeht.

Zuletzt steht der Annahme betriebsbedingter Gründe die zwischen den Betriebsparteien geltenden Betriebsvereinbarungen vom 20.02.2001 eine Anwesenheit des EDV-Mitarbeiters in den Kernarbeitszeiten vorgibt. Diese Betriebsvereinbarung begründet kein Verbot von Kündigungen gegenüber dem

...

3 Ca 1395/14

- 9 -

Kläger als Systemadministrator. Sie verbietet allerdings die ersatzlose Fremdvergabe von EDV-Dienstleistungen, sodass die in der Betriebsvereinbarung vorgegebenen Servicezeiten nicht mehr gewährleistet wären. Aus diesem Grund erscheint die Umsetzung einer ersatzlosen Fremdvergabe nach derzeitigem Verständnis nach dem Hintergrund der Betriebsvereinbarung als nicht durchführbar. Die Kündigung ist deshalb nicht durch dringende betriebliche Gründe bedingt.

Auf die weiteren seitens der Parteien aufgeworfenen formellen Aspekte der Kündigung wie Sonderkündigungsschutz kommt es damit nicht mehr an.

II.

Der Kläger kann von der Beklagten auch die unveränderte Weiterbeschäftigung verlangen. Der Weiterbeschäftigungsanspruch ist nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Beschluss des Großen Senats vom 27.02.1985 in EzA Nr. 9 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht), der sich die Kammer anschließt, begründet, wenn der Arbeitnehmer mit einer Kündigungsschutzklage in erster Instanz obsiegt. In diesem Fall überwiegen seine Interessen an einer Weiterbeschäftigung gegenüber dem Interesse des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer nicht weiter zu beschäftigen. Dabei bedarf es vorliegend keiner Entscheidung darüber, inwieweit die von der Beklagten behauptete Fremdvergabe von EDV-Dienstleistungen in Folge einer unternehmerischen Entscheidung zur Unzumutbarkeit bzw. zur Unmöglichkeit einer Weiterbeschäftigung des Klägers führt. Wie bereits dargestellt, ist die Beklagte nach der Betriebsvereinbarung vom 20.02.2001 dazu verpflichtet, EDV-Dienstleistungen vor Ort vorzuhalten, sodass die Weiterbeschäftigung des Klägers allein vor diesem Hintergrund nicht als unzumutbar angesehen werden kann.

B.

Im Übrigen erweist sich die Klage als unzulässig, denn der verbleibenden allgemeinen Feststellungsklage fehlt das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse. Die Beklagte beruft sich neben der vorliegend angegriffenen Kündigung auf keine weiteren Beendigungstatbestände. Hieran ändert sich auch nichts durch die angekündigte Anhörung des errichteten Betriebsrates zu einer weiteren Kündigung. Insoweit gibt es derzeit jedoch noch keinen

...

3 Ca 1395/14

- 10 -

Beendigungstatbestand, der das notwendige Feststellungsinteresse begründen würde. Im Übrigen wird die in Aussicht gestellte Kündigung wiederum mit dem punktuellen Kündigungsschutzantrag nach § 4 KSchG anzugreifen.

C.

Die Kostenentscheidung basiert auf den §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 92 Abs. 1 Satz 1 Alternative 2 ZPO. Die Parteien haben die Kosten des Rechtsstreits anteilig gemessen am Grad des Obsiegens und Unterliegens zu tragen. Der Kläger unterliegt mit seinem allgemeinen Feststellungsbegehren, weshalb ihm bezogen auf das Bestandsschutzinteresse die Hälfte der Kosten aufzuerlegen waren.

Der Streitwert war gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festzusetzen. Er entspricht der Vierteljahresvergütung für beide Bestandsschutzbegehren zusammen und einer Bruttomonatsvergütung für das Beschäftigungsbegehren.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von jeder Partei **Berufung** eingelegt werden. Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Landesarbeitsgericht Hamm
Marker Allee 94
59071 Hamm

eingegangen sein.

Die elektronische Form wird durch ein qualifiziert signiertes elektronisches Dokument gewahrt, das nach Maßgabe der Verordnung des Justizministeriums über den elektronischen Rechtsverkehr bei den Arbeitsgerichten im Lande Nordrhein-Westfalen (ERVVO ArbG) vom 2. Mai 2013 in der jeweils geltenden Fassung in die elektronische Poststelle zu übermitteln ist. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite www.egvp.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,

...