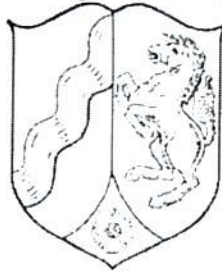


Aktenzeichen
2 Ca 317/15

beglaubigte Abschrift



Verkündet am:
07.07.2015

Reg.-Beschäftigter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Arbeitsgericht Arnberg
Im Namen des Volkes
Urteil

← Mdt. z. K. Rücksprache	Wiedervorlage →
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Hagen 10. JULI 2015	
Erledigt	Ersten + Termine
	Bearbeitet <i>[Signature]</i>

In dem Rechtsstreit

- Kläger -

gegen

- Beklagte -

hat die 2. Kammer des Arbeitsgerichts Arnberg
auf die mündliche Verhandlung vom 07.07.2015
durch den Richter am Arbeitsgericht Banse als Vorsitzenden
sowie die ehrenamtlichen

...

2 Ca 317/15

- 2 -

für Recht erkannt:

Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger vertragsgemäß als Produktionsmitarbeiter weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Der Streitwert wird auf 3.184,60 € festgesetzt.

...

2 Ca 317/15

- 3 -

Tatbestand

Der Kläger begehrt seine vertragsgemäße Beschäftigung als Produktionsmitarbeiter in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Produktionsmitarbeiter beschäftigt. Das Gehalt beläuft sich auf ca. 3.184,60 € brutto. Der Kläger ist Mitglied des bei der Beklagten eingerichteten Betriebsrates.

Im Herbst 2014 kam es zu einem Vorfall mit dem Kläger. Die Beklagte warf dem Kläger vor, einen Kollegen aufgefordert zu haben, weniger engagiert zu arbeiten. Seitdem wurde der Kläger freigestellt. Ein Beschäftigungsbegehren des Klägers wies die Beklagte mit Schreiben vom 19.11.2014 wegen „Unzumutbarkeit“ zurück.

Die Beklagte leitete daraufhin ein Zustimmungsersetzungsverfahren gemäß § 103 Abs. 2, S. 1 BetrVG ein (Arbeitsgericht Arnberg, 2 BV 9/14). In diesem Beschlussverfahren unterlag die Beklagte. Sie legte gegen den verfahrensabschließenden Beschluss keine Rechtsmittel ein. Die Rechtsmittelfrist ist bereits verstrichen, so dass Rechtskraft eingetreten ist.

Trotz entsprechender Aufforderung beschäftigt die Beklagte den Kläger nur vor dem Hintergrund eines entsprechenden Urteils vom 12.05.2015 in einem einstweiligen Rechtsschutzverfahrens (Arbeitsgericht Arnberg - 2 Ga 10/15).

Auch auf Grund einer Erkrankung des Klägers kam es bisher nur zu einer zeitlich überschaubaren Beschäftigung nach der langen Unterbrechung ab dem 26.05.2015. In dieser Zeit nahm der Kläger zum Teil Betriebsratsaufgaben wahr.

Mit seiner am 02.04.2015 bei Gericht eingegangenen Klage begehrt der Verfügungskläger seine Weiterbeschäftigung als Produktionsmitarbeiter.

Der Kläger verweist hinsichtlich des geltend gemachten Beschäftigungsanspruches darauf, dass ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis besteht. Der Kläger versteht nicht,

...

2 Ca 317/15

- 4 -

warum eine Weiterbeschäftigung nicht möglich bzw. nicht zumutbar sein soll. Seine Nichtbeschäftigung sei nicht nur rechtswidrig, sondern grob rechtswidrig.

Der Kläger beantragt,

wie erkannt.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Auffassung, dass eine Beschäftigung des Klägers für sie schlicht nicht zumutbar sei.

Die Beklagte führt insoweit an, dass der Kläger sich am 19.03.2015 einfach geweigert habe, eine berechtigte Abmahnung entgegen zu nehmen, die den Sachverhalt betreffe, der auch Gegenstand des Zustimmungsersetzungsverfahrens gewesen sei. Es sei auch deutlich geworden, dass der Kläger sein Fehlverhalten nicht einsehe. Der Kläger greife die Abmahnung sogar an.

Der Kläger habe in dem Gespräch am 19.03.2015 auf den Vorhalt, dass das Unternehmen engagierte Mitarbeiter brauche einfach geantwortet: „Immer das gleiche Gelaber“.

Die Beklagte trägt weiter vor, dass der Kläger sich eines klärenden Gespräches hinsichtlich einer Korrekturabrechnung verweigert und einfach die Zwangsvollstreckung betrieben habe.

Die Beklagte verweist auch auf das Geschehen vor der Freistellung und darauf, dass es ohne den Kläger viel ruhiger geworden sei. Der Kläger sei noch nicht einmal bereit, das gerichtlicherseits vorgeschlagene Mediationsverfahren durchzuführen.

Die Abwägung der beiderseitigen Interessen führe hier dazu, dass die Interessen der Beklagten überwiegen.

...

2 Ca 317/15

- 5 -

Der Kläger erwidert auf dieses Vorbringen der Beklagten, dass kein Arbeitnehmer verpflichtet sei, eine ihm erteilte Abmahnung anzunehmen oder anzuerkennen.

Er habe sich entschlossen, lediglich eine Gegendarstellung zur Akte zu reichen.

Zu der Wortwahl „immer das gleiche Gelaber“ führt der Kläger aus, dass es die Beklagte in dem Gespräch nicht unterlassen habe, erneut die Vorwürfe gegen ihn zu erheben, die bereits Gegenstand des Zustimmungseretzungsverfahrens waren.

Der Kläger ist auch der Meinung, dass er die Diskussion der Korrekturabrechnung November 2014 verweigern und die Zwangsvollstreckung betreiben durfte.

Der Kläger wendet sich gegen den Vorwurf, den Betriebsfrieden zu stören. Er habe auch das Mediationsverfahren ablehnen dürfen.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze sowie auf die Protokolle der mündlichen Verhandlung Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

I.

Die Klage ist zulässig. Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen ist gem. § 2 Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG eröffnet, da die Parteien um den Beschäftigungsantrag aus dem Arbeitsverhältnis streiten. Die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichtes

...

2 Ca 317/15

- 6 -

Arnsberg folgt bereits aus dem Allgemeinen Gerichtsstand der Beklagten in Arnsberg.

II.

Die Klage ist auch begründet. Insoweit stellt die Kammer nicht auf den Schriftsatz des Klägers vom 02.07.2015 ab. Deshalb braucht der Beklagten bezüglich dieses Schriftsatzes kein Schriftsatzrecht gewährt werden.

Da der Kläger in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht, hat er einen Beschäftigungsanspruch.

Wenn ein Arbeitnehmer im Kündigungsschutzprozessen in der ersten Instanz gewonnen hat, überwiegt in der Regel das Interesse des Arbeitnehmers an einer vorläufigen Weiterbeschäftigung das Interesse des Arbeitgebers, zunächst den rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsrechtsstreits abzuwarten (BAG, Beschluss vom 27.2.1985 – GS 1/84 – NZA 1985, 702 bis 709).

Diese Grundsätze zum prozessualen Weiterbeschäftigungsanspruch gelten erst recht, wenn das Arbeitsverhältnis ungekündigt ist.

Insofern vermag die Kammer die Argumentation der Beklagten, dass eine Weiterbeschäftigung unzumutbar sei, nicht nachzuvollziehen. Das deutsche Kündigungsschutzrecht ist auf den Bestandsschutz angelegt. Es ist dem deutschen Kündigungsschutzrecht dementsprechend immanent, dass ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer nach einem verlorenen Kündigungsschutzprozess tatsächlich wieder beschäftigen muss, auch wenn dies im Einzelfall nicht leicht fällt. Vorliegend ist die Beklagte im Zustimmungseretzungsverfahren endgültig unterlegen, so dass jedenfalls jetzt keine Unzumutbarkeit mehr besteht.

Sofern der Kläger die Entgegennahme einer Abmahnung verweigerte oder die Wortwahl „immer das gleiche Gelaber“ verwendete, mag er sich nicht ganz korrekt verhalten haben. Dies kann aber im Rahmen einer Abwägung nicht dazu führen, dass der Weiterbeschäftigungsanspruch entfällt. Das übrige Verhalten des Klägers

...

2 Ca 317/15

- 7 -

war rechtlich korrekt. Selbstverständlich durfte sich der Kläger hinsichtlich der Gehaltsabrechnung einer Diskussion verweigern. Auch ist nicht erkennbar, dass er zu Unrecht die Zwangsvollstreckung betrieben hat. Auch durfte er eine Gegendarstellung zur Personalakte reichen.

Auf die Ereignisse, die Gegenstand des Zustimmungseretzungsverfahrens waren, kann sich die Beklagte nicht berufen, da diese Argumente Gegenstand des Zustimmungseretzungsverfahrens waren und dort abschließend bewertet wurden.

Die Beklagte kann auch nicht mit Schilderungen subjektiver Art zum Betriebsklima gehört werden.

Selbstverständlich durfte der Kläger die Verweisung an den Güterichter ablehnen.

Dementsprechend überwiegt vorliegend das Interesse des klagenden Arbeitnehmers das Interesse der Beklagten. Der Kläger ist daher zu beschäftigen.

III.

Da die Beklagte im Rechtsstreit unterliegt, hat sie die Kosten des Verfahrens zu tragen. Der Streitwert entspricht einem Bruttogehalt.

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 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

...