

Urschrift
Arbeitsgericht Heilbronn
Aktenzeichen: 3 Ca 375/21
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)



◀ Mdt. z. K. Rücksprache	Wiedervorlage ▶	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Heidelberg		
01. APR. 2022		
Erledigt	Fristen + Termine	Bearbeitet

Im Namen des Volkes Urteil

In der Rechtssache

- Kläg. -

**Proz.-Bev.: Büro Heidelberg DGB Rechtsschutz GmbH
Friedrich-Ebert-Anlage 24, 69117 Heidelberg**

gegen

- Bekl. -

Proz.-Bev.:

hat das Arbeitsgericht Heilbronn - 3. Kammer - durch den Richter am
Arbeitsgericht ..., d. ehrenamtlichen Richter ... und d. ehrenamtlichen Richter ... auf die
mündliche Verhandlung vom 17.03.2022

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 25.11.2021 nicht beendet wird.
2. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits als Richtmeister weiterzubeschäftigen.
3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
4. Der Wert des Streitgegenstandes wird festgesetzt auf EUR 18.800,00.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung.

Der Kläger ist am 10.10.1968 geboren und seit 01.01.2018 bei der Beklagten als Richtmeister zuletzt mit einem monatlichen Bruttoentgelt von durchschnittlich 4.703,00 € bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 37,00 Stunden beschäftigt.

Die Beklagte ist Teil der internationalen L., zu deren Hauptgeschäfts-feld die Produktion, der Verkauf und die Vermietung von Veranstaltungszelten, semipermanenten Hallen und Industriezelten gehört. Die L.-Kunden finden sich vorwiegend im Messebau sowie in der Veranstaltungsbranche und der Industrie. Innerhalb der Unternehmensgruppe ist die Beklagte, die an ihren Standorten in Deutschland ca. 170 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, spezialisiert auf die Produktion und den Verkauf von Zelten und semipermanenten Hallen. Sitz der Gesellschaft ist B.R. Weiter hat die Beklagte einen Standard B. im brandenburgischen M. Dort ist der Kläger beschäftigt.

Bei der Beklagten ist ein Betriebsrat gebildet, der für die Standorte F. und B. zuständig ist.

Schwerpunkt des Unternehmensgegenstands der Beklagten ist die Produktion und der Verkauf der Bauten. Daneben unterhält sie einen Bereich „Rental/Kurzzeitmieten“, der zum einen für die L. IZ (im Folgenden nur IZ) den Auf- und Abbau deren Zelte unterstützt und daneben sogenannte Dauermietverhältnisse, dh. Mietverhältnisse über Zelte und semipermanente Bauten betreut (Wartung / Reparatur) und auch den Aufbau von verkauften Bauten vornimmt.

Die IZ mit Sitz in R., eine Schwestergesellschaft der Beklagten, ist Spezialistin auf dem Gebiet der Vermietung von Zelten und semipermanenten Leichtbauhallen innerhalb der L.

Bereits im Herbst 2019 wurden der Kundenstamm der Beklagten im Bereich Rental von der IZ erworben. Die Beklagte tritt seit diesem Zeitpunkt nicht mehr im Vermietungsmarkt auf. Lediglich Altverträge im Bereich der Dauermietverhältnisse werden von der Beklagten noch betreut. Zur Abwicklung der neuen Mietverhältnisse hat sich die IZ nach dem Herbst 2019 der Richtmeister der Beklagten bedient, d. h. die Beklagte fungierte als interne Dienstleisterin für die IZ.

Giengen bei der IZ Kundenaufträge ein, beauftragte diese die Beklagte als Subunternehmerin mit der Ausführung der Richtmeistertätigkeit.

Der Bereich Rental (bestehend aus 9 Richtmeister, 2 Account-Manager und dem Niederlassungsleiter B.) wurde vom Geschäftsführer der IZ in Recklinghausen bzw. den von der EZ beschäftigten Disponenten verplant und eingesetzt. Hatte die Beklagte Bedarf an Richtmeistertätigkeit (für den Aufbau verkaufte Hallen/die Reparatur und Wartung bei Dauermietverhältnissen) meldete sie dies beim Geschäftsführer bzw. Disponenten der IZ an und wurde von diesen bei der Einsatzplanung berücksichtigt.

Die IZ hat (wobei der Zeitpunkt zwischen den Parteien streitig ist) sich dazu entschlossen, die Richtmeistertätigkeit im eigenen Unternehmen zu bündeln und zu konzentrieren und daher die Beklagte nicht mehr als Subunternehmerin zu beauftragen. In diesem Zusammenhang hat auch die Beklagte sich entschlossen den Bereich Rental aufzugeben und sich zukünftig auf den Verkauf und die Produktion zu konzentrieren.

Mit Schreiben vom 22.11.2021 (zum Inhalt Anlage Blatt 10-20 der Akten) hat die beklagte Partei zu beabsichtigten Kündigungen den Betriebsrat angehört, welche mit Schreiben vom 25.11.2021 (zum Inhalt Anlage Kläger Bl. 21, 22 der Akten) den mitgeteilten Kündigungen widersprochen hat.

Im Anschluss hat die beklagte Partei die Arbeitsverhältnisse von 9 Richtmeister, 2 Account Manager und dem Niederlassungsleiter Berlin gekündigt. Diesen Kündigungsschreiben war ein Vertragsangebot der IZ beigelegt, mit dem ein neues Arbeitsverhältnis zur IZ begründet werden sollte, jeweils mit den bisherigen Tätigkeiten an den bisherigen Standorten.

Das Arbeitsverhältnis des Klägers wurde mit Schreiben vom 25.11.2021, zugegangen am 30.11.2021 zum 31.12.2021 gekündigt.

Zwei Richtmeister haben zwischenzeitlich ein neues Arbeitsverhältnis mit der IZ zum 1. Januar 2022 begründet und sind auf Grund Aufhebungsvertrags Ende 2021 bei der Beklagten ausgeschieden. Zwei weitere Richtmeister haben ebenfalls ein neues Arbeitsverhältnis mit der IZ zum 1. Januar 2022 begründet und arbeiteten bei dieser, darunter der Kläger. Einer dieser Mitarbeiter hat zum 31. Januar 2022 gekündigt und ist seit dem 1. Februar 2022 bei einem anderen Unternehmen beschäftigt. Ein Richtmeister schied aufgrund betriebsbedingter Kündigung zum 31.12.2021 aus. Soweit bei vier Richtmeistern die ordentliche Kündigungsfrist über den 31. De-

zember 2021 hinausgeht, wurden diese vier Mitarbeiter unwiderruflich von der Erbringung ihrer Arbeitsleistung freigestellt .

Mit seiner am 20.12.2021 bei Gericht eingegangenen und der beklagten Partei am 31.12.2021 zugestellten Klage macht der Kläger die fehlende soziale Rechtfertigung der Kündigung geltend und rügt die Betriebsratsanhörung als fehlerhaft.

Seitens des Klägers wird bestritten, dass die unternehmerische Entscheidung im Bereich Rental erst im Frühjahr 2021 getroffen wurde. Diese sei schon früher beginnend mit der Übertragung des Kundenstamms im Jahr 2019 getroffen worden. Darüber hinaus bestreitet der Kläger eine unternehmerische Entscheidung hinsichtlich der weiteren Tätigkeiten (Aufbau von Verkaufszelten sowie Arbeiten im Zusammenhang mit dem Dauermietverhältnis) und die Unterrichtung des Betriebsrats hierüber. Weiter beruft sich der Kläger auf eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit im Bereich der Projektplanung und nimmt hierzu auf eine Stellenausschreibung (zum Inhalt Anl. K5, Bl. 131) für eine Projektassistentin Bezug. Der Kläger ist der Auffassung, dass durch die unternehmerische Entscheidung nicht sämtliche Tätigkeiten bei der Beklagten entfallen sind (für Verkauf/für Dauermietverhältnisse) und darüber hinaus ein Betriebsübergang des betriebsmittelarmen Betriebsteils auf die IZ vorliege.

Der Kläger hat zuletzt beantragt:

- 1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 25.11.2021 nicht beendet wird.**
- 2. Im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. wird die Beklagte verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens als Richtmeister weiterzubeschäftigen.**

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Die unternehmerische Entscheidung den Bereich Rental aufzugeben, sei erst im Mai 2021 getroffen worden. Auch im Mai 2021 habe sich die beklagte Partei dazu entschieden die anderweitigen Arbeiten der Richtmeister, insbesondere der einmalige Aufbau verkaufter Zelte/Hallen beim Endkunden und Reparaturen im Bereich der alten Dauermietverhältnisse, nicht mehr durch eigenes Personal auszuführen, sondern Subunternehmer bzw. die Schwestergesellschaft zu beauftragen.

Durch die Umsetzung der unternehmerischen Entscheidung sei der Beschäftigungsbedarf entfallen. Die Betriebsratsanhörung sei ordnungsgemäß, da der Betriebsrat über die Aufgabe des Bereichs Rental informiert worden sei, was nach dem Verständnis der Betriebsparteien auch

die Arbeiten im Zusammenhang mit Verkauf und Dauermietverhältnisse umfasse. Zudem handle es sich um eine zu vernachlässigende Nebentätigkeit. Es liege auch kein Betriebsübergang vor, da von den 9 Richtmeistern lediglich 4 zur IZ gewechselt haben. Besonders erfahrenen Meister mit langer Zugehörigkeit hätten dagegen kein Arbeitsverhältnis mit der Schwestergesellschaft abgeschlossen. Da die Beklagte die Richtmeister-Tätigkeiten eingestellt habe, berühre ein eventueller Betriebsteilübergang die Wirksamkeit der Kündigungen nicht. Der Kläger erfülle nicht die kaufmännischen Anforderungen an die Stelle Projektassistenten.

Im Kammertermin wurde von der Beklagten mitgeteilt, dass die Richtmeister nach Herbst 2019 die bisher von der Beklagten geleaste Fahrzeuge weiter benutzt hatten und bei auslaufende Leasingverträge die neuen Leasingverträge durch die IZ abgeschlossen wurden. Auch hätten die Richtmeister das bisherige Werkzeug weiterbenutzt, wobei Neu- bzw. Ersatzbeschaffungen dann von der IZ erfolgt seien. Hinsichtlich des Aufbaus von Verkaufszelten wurde von der Beklagten mitgeteilt, dass es sich um 3-4 Zelte /Monat handelt und bei einem Zelt der Aufbau zwischen 3 Tagen und max. 2 Wochen benötige.

Zum Vortrag der Parteien wird auf das Sitzungsprotokoll vom 17.03.2022 und die Schriftsätze der Parteien vom 20.12.2021, 15.02.2022, 09.03.2022 und 14.03.2022 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

A.

I. Die Kündigungsschutzklage ist gemäß § 4 KSchG gerichtet auf Feststellung der Unwirksamkeit einer Willenserklärung zulässig. Das erforderliche Feststellungsinteresse folgt aus den Regelungen des § 7 KSchG.

II. Der Weiterbeschäftigungsantrag ist zulässig, da zwischen den Parteien kein Streit hinsichtlich der Tätigkeiten des Klägers besteht und daher der beklagten Partei klar ist was von ihr im Falle der Verurteilung mit der Beschäftigung als Richtmeister verlangt wird. Der Antrag ist also hinreichend bestimmt.

B.

I. Die Kündigung ist nicht gem. § 7 KSchG rechtswirksam, da die Klage gegen die am 30.11.2021 zugegangene Kündigung am 20.12.2021 bei Gericht eingegangen, mithin innerhalb von 3 Wochen, und der Beklagten am 31.12.2021 demnächst zugestellt wurde.

II. Das Kündigungsschutzgesetz ist anwendbar, da der Kläger seit 2018 bei der Beklagten beschäftigt ist (§ 1 KSchG) und die Beklagte unstreitig etwa 170 Mitarbeiter hat (§ 23 KSchG).

III. Die Kündigung ist nicht als betriebsbedingte Kündigung sozial gerechtfertigt im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG.

1.

Betriebliche Erfordernisse liegen dann vor, wenn außerbetriebliche Faktoren oder innerbetriebliche Faktoren dazu führen, dass der Beschäftigungsbedarf für einen oder mehrere Arbeitnehmer entfällt. Innerbetriebliche Gründe sind alle betrieblichen Maßnahmen auf technischem, organisatorischem oder wirtschaftlichem Gebiet, durch die der Arbeitgeber seine Entscheidung über die der Geschäftsführung zugrundeliegende Unternehmenspolitik verwirklicht und die sich auf Beschäftigungsmöglichkeiten im Betrieb auswirken. Der Arbeitgeber trifft hier eine Unternehmerentscheidung, die zur Folge hat, dass ein Überhang an Arbeitsplätzen herbeigeführt wird und damit das Bedürfnis für die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer entfällt (BAG, 07.07.2005 2 AZR 399/04 - juris; BAG 30.05.1985, 2 AZR 321/84). Dringend sind die betrieblichen Erfordernisse dann, wenn es dem Arbeitgeber nicht möglich ist, der betrieblichen Lage durch andere Maßnahmen auf technischem, organisatorischem und wirtschaftlichem Gebiet als durch die Kündigung zu entsprechen. Die Kündigung muss unvermeidbar sein. In beiden Fällen ist erforderlich, dass eine Beschäftigungsmöglichkeit für den oder die gekündigten Arbeitnehmer bei Ablauf der Kündigungsfrist nicht (mehr) besteht (vgl. BAG 12.04.2002 2 AZR 256/01 - juris zum außerbetrieblichen Grund; BAG 07.07.2005 2 AZR 399/04 - juris zum innerbetrieblichen Grund).

Der Arbeitgeber und damit die beklagte Partei trägt für die die Kündigung bedingenden tatsächlichen Umstände die Darlegungs- und Beweislast.

Vorliegend beruft sich die Beklagte auf die Entscheidung den Bereich Rental aufzugeben, was gleichbedeutend mit der Einstellung der Richtmeistertätigkeit ist.

2. Die Beklagte hat nicht dargelegt und nachgewiesen, dass der Bereich Rental/Richtmeistertätigkeiten eingestellt wurde und damit der Beschäftigungsbedarf für den Kläger entfallen ist. Dem Wegfall des Beschäftigungsbedarfs steht entgegen, dass im Zeitpunkt der Kündigung gerade nicht feststand, dass der Bereich Rental/die Richtmeistertätigkeit eingestellt wird, vielmehr ein Betriebsteilübergang im Raum stand.

a) Ein Betriebsübergang oder Betriebsteilübergang iSv. § 613a Abs. 1 BGB und im Sinne der Richtlinie 2001/23/EG liegt vor, wenn ein neuer Rechtsträger eine bestehende wirtschaftliche Einheit unter Wahrung ihrer Identität fortführt. Dabei muss es um eine auf Dauer angelegte Einheit gehen, deren Tätigkeit nicht auf die Ausführung eines bestimmten Vorhabens beschränkt ist. Um eine solche Einheit handelt es sich bei jeder hinreichend strukturierten und selbständigen Gesamtheit von Personen und Sachen zur Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigenem Zweck. Den für das Vorliegen eines Übergangs maßgebenden Kriterien kommt je nach der ausgeübten Tätigkeit und je nach den Produktions- oder Betriebsmethoden unterschiedliches Gewicht zu. Bei der Prüfung, ob eine solche Einheit ihre Identität bewahrt, müssen sämtliche den betreffenden Vorgang kennzeichnenden Tatsachen berücksichtigt werden. Dazu gehören namentlich die Art des Unternehmens oder Betriebs, der etwaige Übergang der materiellen Betriebsmittel wie Gebäude und bewegliche Güter, der Wert der immateriellen Aktiva im Zeitpunkt des Übergangs, die etwaige Übernahme der Hauptbelegschaft durch den neuen Inhaber, der etwaige Übergang der Kundschaft sowie der Grad der Ähnlichkeit zwischen den vor und nach dem Übergang verrichteten Tätigkeiten und die Dauer einer eventuellen Unterbrechung dieser Tätigkeiten. Diese Umstände sind jedoch nur Teilaspekte der vorzunehmenden Gesamtbewertung und dürfen deshalb nicht isoliert betrachtet. Kommt es im Wesentlichen auf die menschliche Arbeitskraft an, kann eine strukturierte Gesamtheit von Arbeitnehmern trotz des Fehlens nennenswerter materieller oder immaterieller Vermögenswerte eine wirtschaftliche Einheit darstellen. Wenn eine Einheit ohne nennenswerte Vermögenswerte funktioniert, kann die Wahrung ihrer Identität nach ihrer Übernahme nicht von der Übernahme derartiger Vermögenswerte abhängen. Die Wahrung der Identität der wirtschaftlichen Einheit ist in diesem Fall anzunehmen, wenn der neue Betriebsinhaber nicht nur die betreffende Tätigkeit weiterführt, sondern auch einen nach Zahl und Sachkunde wesentlichen Teil des Personals übernimmt. Hingegen stellt die bloße Fortführung der Tätigkeit durch einen anderen (Funktionsnachfolge) ebenso wenig einen Betriebsübergang dar wie die reine Auftragsnachfolge. Kommt es im Wesentlichen auf die Betriebsmittel wie etwa das Inventar an, dann kann ein Übergang einer ihre Identität bewahrenden Einheit auch ohne Übernahme von Personal vorliegen. Ohne Bedeutung ist, ob das Eigentum an den eingesetzten Betriebsmitteln übertragen worden ist. Der Begriff „durch Rechtsgeschäft“ des § 613a BGB ist weit auszulegen, um dem Zweck der Regelung gerecht zu werden (aus BAG, Urteil vom 18. September 2014 – 8 AZR 733/13 –, Rn. 18, juris). Der Begriff „Rechtsgeschäft“ erfasst alle Fälle einer Fortführung der wirtschaftlichen Einheit im Rahmen vertraglicher und sonstiger rechtsgeschäftlicher Beziehungen, ohne dass unmittelbar Vertragsbeziehungen zwischen dem bisherigen Inhaber und dem Erwerber bestehen müssen (BAG, Urteil vom 18. August 2011 – 8 AZR 230/10 –, Rn. 27, juris).

b) Bei dem Bereich Rental / Richtmeistertätigkeit handelt es sich um eine verselbständigte Einheit bei der Beklagten und damit um einen Betriebsteil.

Der Betriebszweck im Sinne eines Teilzwecks dieser Einheit ist das Errichten, Reparieren und Warten von Zeltbauten, welcher sich vom weiteren Betriebszweck Produktion und Verkauf abgrenzen lässt.

Zwar befanden sich die Richtmeister, Account-Manager und der Niederlassungsleiter Berlin örtlich im Einflussbereich der Beklagten, da es sich um Beschäftigte an Standorten der Beklagten handelt. Die organisatorische Verselbständigung ergibt sich jedoch daraus, dass die Einsatzplanung und Einsatzsteuerung durch den Geschäftsführer der IZ bzw. den Disponenten der IZ in R. erfolgte. Dies zeigt, dass die Einheit Rental /Richtmeistertätigkeit von dem weiteren Betriebszweck der Beklagten (Produktion und Verkauf der Zelte) abgetrennt und verselbständigt war. Auch für den Einsatz der Richtmeister für den Aufbau von Verkaufszelten und die Reparatur von Dauermietbauten, also Tätigkeitsbereich der Beklagten, musste der Bedarf in Recklinghausen angemeldet werden und wurde von dort aus geplant/eingeplant. Dies zeigt, dass dieser Bereich organisatorisch vom übrigen Betrieb der Beklagten abgetrennt war. Verstärkt wird dies dadurch, dass auch die Beschaffung von Fahrzeugen und der Werkzeuge nicht mehr vom Einkauf /der Beschaffung der Beklagten erfolgte, sondern hiervon losgelöst aus Recklinghausen gesteuert wurde. Es handelt sich beim Bereich Rental/Richtmeistertätigkeit damit um eine organisatorische Untergliederung der Beklagten.

Diese Einheit wurde geprägt durch die Richtmeister – der Aufbau der Zelte nutzte das Wissen und Können der Richtmeister. Untergeordnet waren Werkzeug und Fahrzeuge. Die maßgebliche Wertschöpfung erfolgte mit der Leistung der Richtmeister. Damit handelt es sich um einen vom Personaleinsatz geprägten Betriebsteil, der betriebsmittelarm ist.

c) Bei Ausspruch der Kündigung war nicht die dauerhafte Auflösung des Bereichs Rental geplant, sondern die Fortführung nunmehr auch vertraglich der IZ zugeordnet. Dies zeigt der Umstand, dass mit sämtlichen Kündigungsschreiben auch ein Vertragsangebot der IZ an die Arbeitnehmer übermittelt wurde. Damit ging der Plan dahin, die bisherigen Tätigkeiten, mit den bisherigen Arbeitnehmer nunmehr unter dem Dach der IZ fortzuführen. Selbst der Arbeitsort (F. bzw. B.) sollte nicht verändert werden. Es ging gerade nicht um die Auflösung der bisherigen organisatorischen Einheit.

Der Übergang sollte auch durch Rechtsgeschäft erfolgen, nämlich dadurch, dass die Arbeitsverhältnisse mit der Beklagten durch Kündigung beendet werden sollten und Arbeitsverhältnisse mit der IZ begründet werden sollten. Dies zeigt die Kombination von Kündigungsschreiben

mit beigefügtem Vertragsangebot der IZ, beides vom der Beklagten an die Arbeitnehmer übermittelt.

d) Unerheblich ist, dass unklar war ob ausreichend Mitarbeiter das Angebot annehmen oder nicht bzw. dass letztendlich weniger als die Hälfte der Richtmeister zur IZ gewechselt sind. Die Beklagte war jedenfalls im Zeitpunkt der Kündigung nicht abschließend dazu entschlossen, die organisatorische Einheit aufzulösen. Sie war nur dazu entschlossen, diese Tätigkeiten selbst nicht mehr anzubieten, war jedoch bemüht die Arbeitgeberstellung in der Unternehmensgruppe zu übertragen auf die IZ und zwar ohne tatsächliche Veränderungen (gleicher Arbeitsort, gleiche Tätigkeit und – von untergeordnet Bedeutung- gleiche Werkzeuge und Fahrzeuge). Ohne Stilllegung der organisatorischen Einheit führt die Entscheidung selbst keine Richtmeister-tätigkeiten anzubieten jedoch nicht zu einem dringenden betrieblichen Erfordernis im Sinne von § 1 KSchG.

Das es möglicherweise aufgrund der geringen Zahl an wechselnden Richtmeister nicht zu einem Betriebsteilübergang gekommen ist und die Kündigung möglicherweise daher nicht nach § 613a IV BGB unwirksam ist, hat keine Auswirkungen. Vorliegend geht es um die Unwirksamkeit nach § 1 Abs. 2 KSchG.

e) Im Kündigungsschutzverfahren nach § 1 Abs. 2 Satz 2 KSchG hat der Arbeitgeber die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung bedingen, und es ist seine Aufgabe vorzutragen und nachzuweisen, dass die Kündigung sozial gerechtfertigt ist. Fehlt es daran, dann ist der Kündigungsschutzklage stattzugeben, es ist mithin Sache des Arbeitgebers darzulegen und zu beweisen bei Ausspruch der Kündigung sei ein Betriebs(teil)übergang ausgeschlossen gewesen (vgl. zur Darlegungs- und Beweislast grundsätzlich im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang BAG, Urteil vom 09. Februar 1994 – 2 AZR 666/93 –, Rn. 23, juris).

Aufgrund der oben geschilderten Umstände, hat die Beklagte nicht dargelegt und nachgewiesen, dass kein Betriebsteilübergang vorliegt und damit den behaupteten Kündigungsgrund (Stilllegung des Bereichs Rental) nicht nachgewiesen.

3. Auf eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in der Projektplanung und die Frage ob der Betriebsrat vollständig über die unternehmerische Entscheidung angehört wurde kommt es entscheidungserheblich nicht an.

C.

Aufgrund des Obsiegens mit dem Kündigungsschutzantrag steht der Weiterbeschäftigungsantrag zur Entscheidung an.

Der Anspruch auf Weiterbeschäftigung über den Kündigungszeitpunkt hinaus ergibt sich aus §§ 611a, 613 BGB i.V.m. § 242 BGB. Die Verurteilung erfolgt nach den Grundsätzen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Großer Senat vom 27.02.1985, GS 1/84 = NZA 1985, 702). Der Kläger obsiegt erstinstanzlich, sodass sein Beschäftigungsinteresse überwiegt. Umstände die ausnahmsweise eine andere Beurteilung zulassen würden, sind nicht vorgebracht. Insbesondere ist die Beklagte u.a. in der Lage den Kläger beim Aufbau der Verkaufszelte einzusetzen.

D.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO. Soweit der Kläger die Klage (allgemeiner Feststellungsantrag) zurückgenommen hat, entsprechend § 92 Abs. 2 ZPO nicht dazu, dass er die Kosten zu tragen hat.

Der Wert des Streitgegenstandes wurde für den Bestandsschutz mit 3 durchschnittliche Monateinkommen und für den Weiterbeschäftigungsantrag mit einem durchschnittlichen Monatsverdienst bewertet.

Rechtsmittelbelehrung

1. Gegen dieses Urteil kann d. Bekl. Berufung einlegen.

Wird das Urteil nicht in dem Umfang angefochten, in dem d. Bekl. unterlegen ist, hängt die Zulässigkeit der Berufung davon ab, dass der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 EUR übersteigt.

Die Einlegung der Berufung hat binnen eines Monats nach Zustellung dieses Urteils schriftlich oder mittels elektronischen Dokuments nach § 46c ArbGG beim Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg - Kammern Mannheim -, E 7, 21, 68159 Mannheim zu erfolgen. Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde, enthalten. Die Berufung ist, sofern nicht bereits in der Berufungsschrift erfolgt, binnen zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich gegenüber dem Landesarbeitsgericht zu begründen.

Der Berufungskläger muss sich vor dem Landesarbeitsgericht durch einen bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt vertreten lassen, insbesondere muss die Berufungsschrift von einem solchen unterzeichnet oder bei Einreichung mittels elektronischen Dokuments nach § 46c ArbGG autorisiert sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen

Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Schriftlich einzureichende Anträge und Erklärungen, die durch einen Rechtsanwalt, durch eine Behörde oder durch eine juristische Person des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse eingereicht werden, sind als elektronisches Dokument zu übermitteln. Ist dies aus technischen Gründen vorübergehend nicht möglich, bleibt die Übermittlung nach den allgemeinen Vorschriften zulässig. Die vorübergehende Unmöglichkeit ist bei der Ersatzeinreichung oder unverzüglich danach glaubhaft zu machen; auf Anforderung ist ein elektronisches Dokument nachzureichen. Gleiches gilt für die nach dem ArbGG vertretungsberechtigten Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46g Satz 2 ArbGG zur Verfügung steht.

Mit der Berufungsschrift soll das bei elektronischer Übermittlung erhaltene Original, ansonsten eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden. Die Geschäftsstelle des Landesarbeitsgerichts bittet, Schriftsätze in fünffacher Fertigung einzureichen. Dies gilt nicht bei Einreichung der Schriftsätze als elektronisches Dokument gemäß § 46c ArbGG.

2. Für d. Kläg. ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben.

D. Vorsitzende: