

Arbeitsgericht Berlin

Geschäftszeichen (bitte immer angeben)
57 Ga 11542/22



Verkündet

am 08.12.2022



Gerichtsbeschäftigte
als Urkundsbeamter/in
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes

Urteil

In Sachen

← Mdt. Z. K. Rücksprache	Wiedervorlage →	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Berlin		
20. DEZ. 2022		
Erlедigt	Fristen + Termine	Bearbeitet

- Verfügungskläger -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtssekretäre Johann Gerhard Boers, Gabriela Janner, Bärbel Christoph-Tojek, Ulrike Birzer, Annelie Jaschinski, Thomas Jung, Michael Wittich, Heike Niederhausen, Anna Münzner, Dr. Hanns Pauli, Kristian Kunz, Florian Schwarz, Curt Dunse, Sven Alisch, Janina Herrmann, Dorothea Schmidt, Rico Graumann, Kerstin Tottewitz

DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Berlin, Genthiner Str.
35, 10785 Berlin

gegen

Prozessbevollmächtigte/r:

- Verfügungsbeklagte -

hat das Arbeitsgericht Berlin, 57. Kammer, auf die mündliche Verhandlung vom 08.12.2022 durch den Richter am Arbeitsgericht als Vorsitzender sowie den ehrenamtlichen Richter Herrn und den ehrenamtlichen Richter Herrn für Recht erkannt:

- I. Die Verfügungsbeklagte wird im Wege der einstweiligen Verfügung verurteilt, den Verfügungskläger zu den Bedingungen des Berufsausbildungsvertrages als Auszubildenden zum Tiefbaufacharbeiter Schwerpunkt: Rohrleitungsbauarbeiten im dritten Ausbildungsjahr bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung in der Hauptsache längstens aber bis zum erfolgreichen Abschluss der Gesellenprüfung weiter zu beschäftigen und auszubilden.
- II. Die Kosten des Verfahrens werden der Verfügungsbeklagten auferlegt.
- III. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf **1.336,00 EUR** festgesetzt.

Tatbestand

Der Verfügungskläger begehrt im Wege der einstweiligen Verfügung seine vorläufige Weiterbeschäftigung als Auszubildender im Rohrleitungsbau.

Der am 23.03.1994 geborene Verfügungskläger ist auf der Grundlage des Berufsausbildungsvertrages vom 16.08.2022 (Bl. 9,10 der Akte) bei der Verfügungsbeklagten seit dem 17.08.2022 als Auszubildender zum Tiefbaufacharbeiter mit dem Schwerpunkt Rohrleitungsbauarbeiten im 3. Ausbildungsjahr zu einem monatlichen Entgelt von zuletzt 1.336,00 EUR brutto und einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden beschäftigt. Im Berufsausbildungsvertrag ist eine Probezeit von 4 Monaten vereinbart.

Mit Schreiben vom 19.10.2022 (Bl. 13 der Akte), das dem Verfügungskläger am 20.10.2022 zuzuging, kündigte die Verfügungsbeklagte das Ausbildungsverhältnis innerhalb der Probezeit zum 21.10.2022. Zuvor hatte der Betriebsrat mit Beschluss vom 19.10.2022 (Bl. 14 der Akte) die Zustimmung zur Kündigung innerhalb der Probezeit mit der Begründung verweigert, dass der Verfügungskläger als Kandidat zur Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung besonderen Kündigungsschutz genieße.

Die Parteien führten vor dem Ausschuss zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und Auszubildenden vor der IHK Berlin am 09.11.2022 eine Schlichtungsverhandlung durch, aufgrund derer der Schlichtungsausschuss feststellte, dass die Kündigung vom 19.10.2022 das Ausbildungsverhältnis nicht rechtswirksam aufgelöst hat (Bl. 17, 18 der Akte). Die Verfügungsbeklagte erkannte den Spruch des Schlichtungsausschusses nicht an.

Mit der am 17.11.2022 bei Gericht eingegangenen Verfügungsklage begehrt der Verfügungskläger seine vorläufige Weiterbeschäftigung als Auszubildender Rohrleitungsbau im 3. Lehrjahr bis zur rechtskräftigen Entscheidung in der Hauptsache.

Der Verfügungskläger ist der Auffassung, dass die Kündigung vom 19.10.2022 offensichtlich unwirksam sei. Ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung liege nicht vor. Aufgrund der unwirksamen Probezeitvereinbarung hätte es einer schriftlichen Begründung der Kündigung bedurft. Darüber hinaus sei der Kläger Wahlbewerber für die Jugend- und Auszubildendenvertretung der Verfügungsbeklagten und genieße deshalb besonderen Kündigungsschutz. Der Verfügungskläger habe am 29.08.2022 den Wahlvorschlag unterzeichnet und damit seine Kandidatur für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung erklärt. Die Bekanntmachung durch den Wahlvorstand sei am 21.09.2022 erfolgt. Die Wahl zur Jugend- und Auszubildendenvertretung habe vom 04.10.2022 bis zum 24.10.2022 stattgefunden. Der

Verfügungskläger sei ausweislich der Benachrichtigung des Wahlvorstandsvorsitzenden vom 24.10.2022 (Blatt 15 der Akte) zum Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt worden.

Im Übrigen wird auf die Eidesstattliche Versicherung des Verfügungsklägers vom 17.11.2022 (Bl. 8 der Akte) verwiesen.

Der Verfügungskläger beantragt,

der Verfügungsbeklagten im Wege der einstweiligen Verfügung aufzugeben, den Verfügungskläger bei Meidung von Zwangsgeld bis zu 25.000,-- EUR und für den Fall, dass dieses nicht beigetrieben werden kann, durch Zwangshaft oder von Zwangshaft, zu unveränderten Bedingungen als Auszubildender Rohrleitungsbau im 3. Lehrjahr bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung in der Hauptsache weiter zu beschäftigen und auszubilden.

Die Verfügungsbeklagte beantragt,

die Verfügungsklage abzuweisen.

Die Verfügungsbeklagte ist der Auffassung, dass der Verfügungskläger keinen Sonderkündigungsschutz als Wahlbewerber zur Jugend- und Auszubildendenvertretung genieße, da die Wahl zur Jugend- und Auszubildendenvertretung nicht ordnungsgemäß bekannt gemacht worden sei. Zur Erläuterung erklärte der Prokurist der Verfügungsbeklagten in der mündlichen Verhandlung, dass ihm ein Wahlausschreiben nicht zur Kenntnis gelangt sei.

Entscheidungsgründe

Die Verfügungsklage ist zulässig.

Insbesondere bedurfte es hinsichtlich des Anspruchs auf vorläufige Weiterbeschäftigung keiner erneuten Anrufung des Schlichtungsausschusses nach § 111 Abs. 2 ArbGG. Das Schlichtungsverfahren ist nicht geeignet, effektiven einstweiligen Rechtsschutz zu gewähren. Deswegen ist die Erhebung einer einstweiligen Verfügungsklage vor dem Arbeitsgericht ohne vorherige Anrufung des Schlichtungsausschusses zulässig (vgl. GERMELMANN – PRÜTTING, ArbGG, 10. Auflage, § 111 ArbGG RN. 63).

Die Verfügungsklage ist auch begründet.

Ein Verfügungsanspruch ist gegeben. Der Verfügungskläger hat Anspruch auf vorläufige Weiterbeschäftigung als Auszubildender zum Tiefbaufacharbeiter mit dem Schwerpunkt Rohrleitungsbauarbeiten gem. dem Berufsausbildungsvertrag, da die Kündigung vom 19.10.2022 offensichtlich unwirksam ist.

Nach Ausspruch der Kündigung überwiegt regelmäßig das schutzwerte Interesse des Arbeitgebers einer Nichtbeschäftigung gegenüber dem Interesse des Arbeitnehmers an einen Beschäftigungsanspruch für die Prozessdauer. Die Ungewissheit über den Fortbestand des gekündigten Arbeitsvertrages führt jedoch unter anderem dann nicht zu einer Verschiebung der Interessenlage gegenüber der Zeit des unangefochtenen Bestands des Arbeitsverhältnisses, wenn die streitbefangene Kündigung offensichtlich unwirksam ist (so BAG, Großer Senat, Beschluss vom 27.02.1985 – GS 1/84 -). Nichts anderes kann im Ausbildungsverhältnis gelten, da der Auszubildende ein besonderes Interesse an der Vermittlung praktischer Fertigkeiten hat, die er zum erfolgreichen Abschluss der Gesellenprüfung benötigt.

Im Rahmen der im einstweiligen Verfügungsverfahren gebotenen summarischen Prüfung ist das Gericht davon ausgegangen, dass der Verfügungskläger zum Zeitpunkt des Ausspruches der außerordentlichen Kündigung als Wahlbewerber zur Jugend- und Auszubildendenvertretung gem. § 15 Abs. 3 KSchG besonderen Kündigungsschutz genoss und die Kündigung deshalb nur mit Zustimmung des Betriebsrates gem. § 103 Abs. 1 BetrVG erfolgen konnte. Der Verfügungskläger hat durch eidesstattliche Versicherung vom 17.11.2022 glaubhaft gemacht, dass er am 29.08.2022 den Wahlvorschlag unterzeichnet und damit zur Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung kandidiert hat. Die Bekanntmachung des Wahlvorschlages sei am 21.09.2022 erfolgt. Ausweislich der vorgelegten Benachrichtigung des Wahlvorstandsvorsitzenden am 24.10.2022 wurde der Verfügungskläger zum Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung am 24.10.2022 gewählt.

Durchgreifende Bedenken gegen den bestehenden Sonderkündigungsschutz des Verfügungsklägers konnte die Verfügungsbeklagte nicht vortragen. Soweit sie sich hierzu darauf beruft, dass die Wahl zur Jugend- und Auszubildendenvertretung nicht ordnungsgemäß bekannt gemacht worden sei, genügt dieses Vorbringen nicht.

Allein die Tatsache, dass die Wahl zur Jugend- und Auszubildendenvertretung aufgrund der Verletzung von Wahlvorschriften anfechtbar wäre, reicht hierfür nicht. Vielmehr wäre Voraussetzung, dass die Wahl zur Jugend- und Auszubildendenvertretung nichtig ist. Nur in diesem Fall hätte der Gewählte von vornherein keinen besonderen Kündigungsschutz erworben

(vgl. Erfuter Kommentar zum Arbeitsrecht, 23. Auflage, § 15 KSchG RN. 20). Eine nichtige Wahl kommt jedoch nur bei groben und kumulativ offensichtlichen Verstößen in Betracht. Derartige Verstöße konnte das Gericht aufgrund der Behauptung der Verfügungsbeklagten im Rahmen des einstweiligen Verfügungsverfahrens nicht feststellen.

Deshalb wäre die Zustimmung des Betriebsrates zur außerordentlichen Kündigung des Klägers erforderlich gewesen. Der Betriebsrat hat der Kündigung vom 19.10.2022 jedoch ausdrücklich nicht zugestimmt. Ein Zustimmungsersetzungsverfahren hat die Verfügungsbeklagte erkennbar nicht durchgeführt.

Deshalb ist die Kündigung vom 19.10.2022 unheilbar und damit offensichtlich unwirksam.

Den Verfügungskläger steht auch ein Verfügungsgrund zur Seite. Als Auszubildender im 3. Ausbildungsjahr steht die Abschlussprüfung im 1. Halbjahr 2023 bevor. Der Verfügungskläger ist als Auszubildender darauf angewiesen, dass ihm die Verfügungsbeklagte zum erfolgreichen Bestehen der Gesellenprüfung die erforderlichen praktischen Kenntnisse und Fertigkeiten tatsächlich vermittelt. Bei einem Abwarten bis zu einer erstinstanzlichen Entscheidung im Kündigungsschutzverfahren wäre das erfolgreiche Bestehen der Abschlussprüfung gefährdet.

Deshalb war die Verfügungsbeklagte zu verurteilen, den Verfügungskläger vorläufig weiter als Auszubildenden gem. der vertraglichen Vereinbarung zum Tiefbaufacharbeiter Schwerpunkt: Rohrleitungsbauarbeiten weiter zu beschäftigen.

Dabei war das Gericht im einstweiligen Verfügungsverfahren nicht an den Wortlaut des Antrages des Verfügungsklägers gebunden. Deshalb hat das Gericht die Beschäftigung als Tiefbaufacharbeiter Schwerpunkt: Rohrleitungsbauarbeiten und nicht als Auszubildender Rohrleitungsbau tenoriert. Darüber hinaus waren im Tenor keine Zwangsmittel anzudrohen. Gemäß § 888 Abs. 2 ZPO findet eine Androhung von Zwangsmitteln nicht statt.

Schließlich war die vorläufige Beschäftigung nicht nur bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung in der Hauptsache, sondern auch bis zum erfolgreichen Abschluss der Gesellenprüfung zu begrenzen, da gem. § 21 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz das Berufsausbildungsverhältnis im Fall des erfolgreichen Bestehens der Abschlussprüfung mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss endet.

Nach allem war die Verfügungsbeklagte wie erkannt gem. § 62 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit §§ 935, 940 ZPO zu verurteilen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2 ArbGG, 91 Abs. 1 ZPO. Dabei hat die Verfügungsbeklagte als unterlegene Partei die Kosten des Verfahrens zu tragen.

Die Streitwertfestsetzung beruht auf §§ 61 Abs.1, 46 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit §§ 3 ff. ZPO. Hierbei war für den vorläufigen Beschäftigungsanspruch ein monatliches Entgelt zugrundzulegen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von der Verfügungsbeklagten Berufung eingelegt werden.

Die Berufungsschrift muss von einer Rechtsanwältin oder einem Rechtsanwalt beziehungsweise einer Vertreterin oder einem Vertreter einer Gewerkschaft, einer Arbeitgebervereinigung oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände eingereicht werden.

Die Berufungsschrift muss innerhalb

einer Notfrist von einem Monat

bei dem

**Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg,
Magdeburger Platz 1, 10785 Berlin
Telefax: 030 90171-222/333**

eingegangen sein.

Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung enthalten, dass Berufung gegen dieses Urteil eingelegt werde.

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb

einer Frist von zwei Monaten

in gleicher Form schriftlich zu begründen.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments im Sinne des § 46c Arbeitsgerichtsgesetz genügt. Die elektronische Form wird durch Übermittlung eines elektronischen Dokuments gewahrt, das für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist und

- von der verantwortenden Person qualifiziert elektronisch signiert ist und auf einem zugelassenen elektronischen Übermittlungsweg oder
- von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gem. § 46 c Abs. 4 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) eingereicht wird.

Ab dem **01.01.2022** besteht gemäß dem ab dann geltenden § 46g Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) für Anwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse **die Pflicht zur Einreichung als elektronisches Dokument**. Gleiches gilt für die nach dem ArbGG vertretungsberechtigten Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 zur Verfügung steht. Auf § 46g Satz 3 ArbGG wird hingewiesen.

Zu beachten ist, dass ein Telefax- oder Computerfaxschreiben die elektronische Form nicht wahrt. Für den Personenkreis, der ab 01.01.2022 der Pflicht zur elektronischen Einreichung unterliegt, stehen Faxschreiben daher nicht mehr zur Verfügung.

Bei Nutzung von DE-Mail ist das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg mit larbg-berlin-brandenburg@egvp.de-mail.de zu adressieren.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgesetzten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Dabei ist zu beachten, dass das Urteil mit der Einlegung in den Briefkasten oder einer ähnlichen Vorrichtung für den Postempfang als zugestellt gilt. Dies gilt nicht bei Zustellungen gegen Empfangsbekanntnis gemäß § 174 Zivilprozessordnung.

Wird bei der Partei eine schriftliche Mitteilung abgegeben, dass das Urteil auf der Geschäftsstelle eines Amtsgerichts oder einer von der Post bestimmten Stelle niedergelegt ist, gilt das Schriftstück mit der Abgabe der schriftlichen Mitteilung als zugestellt, also nicht erst mit der Abholung der Sendung.

Das Zustellungsdatum ist auf dem Umschlag der Sendung vermerkt.

Für die klagende Partei ist keine Berufung gegeben.

Von der Begründungsschrift werden zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.

Weitere Statthaftigkeitsvoraussetzungen ergeben sich aus § 64 Abs.2 Arbeitsgerichtsgesetz:

"Die Berufung kann nur eingelegt werden,

a) wenn sie in dem Urteil zugelassen worden ist,

b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 Euro übersteigt,

c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses oder

d) wenn es sich um ein Versäumnisurteil handelt, gegen das der Einspruch an sich nicht statthaft ist, wenn die Berufung oder Anschlussberufung darauf gestützt wird, dass der Fall schuldhafter Versäumung nicht vorgelegen habe."