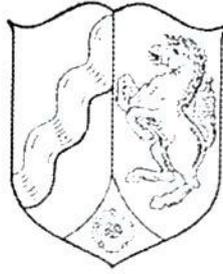


Aktenzeichen
2 Ga 10/15

beglaubigte Abschrift



Verkündet
am 12.05.2015

Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Arbeitsgericht Arnberg
Im Namen des Volkes
Urteil

◀ Mdt z K Rücksprache	Wiedervorlage ▶	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Hagen		
18. MAI 2015		
Erliegt	Fristen + Termine	Bearbeiter <i>RS</i>

In dem Verfahren auf Erlass einer einstweiligen Verfügung

- Verfügungskläger -

gegen

- Verfügungsbeklagte -

hat die 2. Kammer des Arbeitsgerichts Arnberg
auf die mündliche Verhandlung vom 12.05.2015
durch den Richter am Arbeitsgericht Banse als Vorsitzenden
sowie die ehrenamtlichen Richter

...

- 2 -

2 Ga 10/15

für Recht erkannt:

Der Verfügungsbeklagten wird aufgegeben, den Verfügungskläger als Produktionsmitarbeiter vertragsgemäß weiter zu beschäftigen.

Die Verfügungsbeklagte trägt die Kosten des Verfahrens.

Der Streitwert wird auf 3.184,60 € festgesetzt.

Tatbestand

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

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

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

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

...

2 Ga 10/15

- 3 -

Trotz entsprechender Aufforderung beschäftigt die Verfügungsbeklagte den Verfügungskläger nicht wieder. Der Verfügungskläger klagt derzeit im Urteilsverfahren auf Beschäftigung (Arbeitsgericht Arnsberg - 2 Ca 317/15 - Güetermin anberaumt auf Montag, den 18.05.2015).

Mit seinem am 20.04.2015 bei Gericht eingegangenen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung begehrt der Verfügungskläger seine Weiterbeschäftigung als Produktionsmitarbeiter. Der Verfügungskläger verweist hinsichtlich des geltend gemachten Beschäftigungsanspruches darauf, dass ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis besteht. Der Verfügungskläger versteht nicht, warum eine Weiterbeschäftigung nicht möglich bzw. nicht zumutbar sein soll. Seine Nichtbeschäftigung sei nicht nur rechtswidrig, sondern grob rechtswidrig.

Der Verfügungsgrund ergebe sich daraus, dass jeder weitere Tag, an dem er nicht beschäftigt werde, den rechtswidrigen Zustand zementiere. Deshalb könne er, so argumentiert der Verfügungskläger weiter, nicht bis zum Abschluss des Hauptsachverfahrens abwarten. Es sei eigentlich ausgeschlossen, dass er im Hauptsachverfahren 2 Ca 317/15 ein abweisendes Urteil erhalte. Vor diesem Hintergrund seien nur geringe Anforderungen an den Verfügungsgrund zu stellen.

Der Verfügungskläger beantragt,

die Verfügungsbeklagte zu verurteilen, den Verfügungskläger vertragsgemäß als Produktionsmitarbeiter weiter zu beschäftigen.

Die Verfügungsbeklagte beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Die Verfügungsbeklagte hat sich nicht schriftsätzlich geäußert. Hinsichtlich des weiteren Vorbringens des Klägers wird auf die Antragschrift sowie auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung Bezug genommen.

...

2 Ga 10/15

- 4 -

Entscheidungsgründe

Der Antrag ist zulässig und begründet.

I.

Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung 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 Arnsberg folgt bereits aus dem Allgemeinen Gerichtsstand der Beklagten in Arnsberg.

II.

Der Antrag auf Erlass der einstweiligen Verfügung ist auch begründet.

1.

Voraussetzung einer erfolgreichen einstweiligen Verfügung ist gemäß §§ 935 ff. ZPO, dass der Verfügungskläger einen Verfügungsanspruch sowie einen Verfügungsgrund glaubhaft macht. Verfügungsanspruch ist dabei der materiell-rechtliche Anspruch, auf den sich die verfügungsklagende Partei beruft. Der Verfügungsgrund betrifft dagegen die besondere Eilbedürftigkeit. Gemäß § 940 ZPO sind einstweilige Verfügungen auch zum Zwecke der Regelung eines einstweiligen Zustandes in Bezug auf ein streitiges Rechtsverhältnis zulässig, sofern dies zur Abwendung wesentlicher Nachteile oder zur Verhinderung drohender Gewalt oder aus einem anderen Grund nötig erscheint. In analoger Anwendung dieser Regelung ist in Rechtsprechung und Literatur anerkannt, dass es Situationen gibt, in denen ein effektiver vorläufiger Rechtsschutz nur in Form der Erfüllung oder teilweisen Erfüllung des Verfügungsanspruches gewährt werden kann. Die bedingte

...

2 Ga 10/15

- 5 -

Vorwegnahme der Hauptsache ist zur Wahrung der eilbedürftigen Interessen des Verfügungsklägers insoweit hinzunehmen (OLG Köln, Beschluss vom 08.08.1994 – 5 W 60/94 – NJW-RR 95, 546; OLG Düsseldorf, Urteil vom 13.06.1995 – U(Kart) 15/95 – NJW-RR 1996, 123-124).

2.

Gemessen an diesen Grundsätzen ist der vorliegende Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung auch begründet.

a)

Zunächst ist der Verfügungsanspruch gegeben. 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 Verfügungsbeklagten, 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 Zustimmungsersetzungsverfahren endgültig unterlegen, so dass jedenfalls jetzt keine Unzumutbarkeit mehr besteht.

Entsprechend ist ein Verfügungsanspruch, also der Beschäftigungsanspruch in der Sache, gegeben.

...

2 Ga 10/15

- 6 -

b)

Es besteht auch ein Verfügungsgrund, also eine besondere Eilbedürftigkeit. Da der Kläger bereits seit Herbst nicht mehr beschäftigt wird, ist er bereits seit Monaten nicht mehr in dem Betrieb integriert. Vor diesem Hintergrund ist der Weiterbeschäftigungsanspruch durchaus dringlich.

Zu Recht verweist der Verfügungskläger zudem darauf, dass in der Sache überhaupt nicht erkennbar ist, dass der Verfügungsanspruch nicht bestehen könnte. Vor diesem Hintergrund sind in der Tat nur geringe Anforderungen an den Verfügungsgrund zu stellen.

Schließlich soll im Hauptsacheverfahren am 18.09.2015 erst ein Gütetermin stattfinden, so dass ein Urteil erst in zwei bis drei Monaten zu erwarten ist.

Dementsprechend ist auch eine besondere Eilbedürftigkeit gegeben, so dass der Verfügungsgrund besteht.

3.

Damit sind Verfügungsanspruch und Verfügungsgrund gegeben. Die Verfügungsbeklagte muss den Verfügungskläger weiter beschäftigen.

III.

Da die Verfügungsbeklagte 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

...