

Keine tatsächliche Weiterbeschäftigung im Kündigungsschutzverfahren

Landesarbeitsgericht Nürnberg, Urt. v. 12. September 2007 - 4 Sa 586/07

Der Fall:

Im Wege der einstweiligen Verfügung begehrt die Antragstellerin die tatsächliche Weiterbeschäftigung während des Kündigungsrechtsstreits der Parteien.

Die Antragstellerin arbeitet seit 1979 bei der Antragsgegnerin. Diese schloss mit der X-Gewerkschaft im August 2006 einen Restrukturierungstarifvertrag, der u.a. den Abbau von 60 Arbeitsplätzen vorsah. Aufgrund dessen kündigte die Antragsgegnerin der Antragstellerin mit Schreiben vom 29.12.2006 zum 31.07.2007 und stellte sie mit sofortiger Wirkung bis zur rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter der Fortzahlung der vertragsmäßigen Bezüge von der Arbeitsverpflichtung frei. Der Betriebsrat widersprach der Kündigung. Die Antragstellerin erhob Kündigungsschutzklage. Darüber hinaus begehrt sie im einstweiligen Verfügungsverfahren die sofortige tatsächliche Weiterbeschäftigung.

Das Arbeitsgericht Bamberg erließ die einstweilige Verfügung. Das Landesarbeitsgericht Nürnberg hob diese wieder auf.

Die Entscheidung:

Bis zum Zeitpunkt einer erstinstanzlichen Entscheidung in der Hauptsache überwiegt im Rahmen der vorzunehmenden Interessenabwägung das Nicht Beschäftigungsinteresse der Antragsgegnerin.

Denn Voraussetzung für den Erlass einer einstweiligen Verfügung gemäß §§ 935, 940 ZPO ist das Vorliegen eines Verfügungsanspruchs. Das Vorliegen eines solchen ist fraglich, aber kann letztlich dahingestellt bleiben.

Der Weiterbeschäftigungsanspruch des § 102 Abs. 5 BetrVG bewirkt, dass das bisherige Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes über den Entlassungstermin hinaus fortzusetzen ist und zwar auflösend bedingt bis zur rechtskräftigen Abweisung der Kündigungsschutzklage. Während dieses Weiterbeschäftigungsverhältnisses gelten damit dieselben arbeitsvertraglichen Bedingungen, die auch bis zum Entlassungstermin gegolten haben. Deshalb hat ein gekündigter Arbeitnehmer keinen Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung, wenn auf der Arbeitgeberseite ein berechtigtes Interesse an der Nichtbeschäftigung besteht. Wenn die Arbeitgeberin – wie hier – auf der Basis eines Restrukturierungstarifvertrages die dort geregelten organisatorischen Maßnahmen so schnell wie möglich durchführt und aus diesem Grund schon vor dem Entlassungstermin die tatsächliche Freistellung gekündigter

Mitarbeiter vorgenommen hat, handelt es sich um nur beschränkt gerichtlich überprüfbare unternehmerische Entscheidungen. Diese erscheinen im konkreten Fall weder sachfremd noch willkürlich und sind damit geeignet das überwiegende Interesse der Antragsgegnerin an der Nichtbeschäftigung der Antragstellerin während des Weiterbeschäftigungsverhältnisses zu begründen.

Für den Erlass der einstweiligen Verfügung fehlt jedenfalls der Verfügungsgrund gemäß §§ 935, 940 ZPO. Bei einer Sicherungsverfügung (§ 935 ZPO) muss die objektive Gefahr bestehen, dass durch die Veränderung des bestehenden Zustandes die Verwirklichung des Rechts des Verfügungsklägers vereitelt oder wesentlich erschwert wird. Bei einer Verfügungsverfügung (§ 940 ZPO) ist ein Verfügungsgrund gegeben, sofern die Regelung zur Abwendung wesentlicher Nachteile oder zur Verhinderung drohender Gewalt oder aus anderen Gründen nötig erscheint. In beiden Fällen sind an den Verfügungsgrund immer dann besonders strenge Anforderungen zu stellen, wenn durch die einstweilige Verfügung die Hauptsache ganz oder zumindest teilweise vorweg genommen wird und insoweit endgültige Verhältnisse geschaffen werden (sog. Leistungsverfügung).

Die Leistungsverfügung belastet den Verfügungsbeklagten im besonderen Maße, da sie meistens nicht mehr rückgängig gemacht werden kann und trotz der Schadensersatzregelung in § 945 ZPO ein Ausgleich in Geld häufig nicht möglich oder realisierbar ist. Daher sind die Interessen der Parteien grundsätzlich gleichwertig und müssen gegeneinander abgewogen werden. Da im Weiterbeschäftigungsverhältnis unwiederbringlich der Verlust der Beschäftigungsmöglichkeit des Arbeitnehmers eintritt, wenn die begehrte Leistungsverfügung zur Durchsetzung des Beschäftigungsanspruchs nicht erlassen wird, auf der anderen Seite aber die tatsächliche Weiterbeschäftigung zu einer ebenfalls nicht mehr zurückgängig machbaren betrieblichen Situation führt, darf das Weiterbeschäftigungsverhältnis nur bei dem Vorhandensein besonderer Umstände im Wege der einstweiligen Verfügung durchgesetzt werden. Entscheidend kann hier nur sein, ob der Antragstellerin durch das Zuwarten bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung in dem Kündigungsschutzverfahren oder zumindest bis zu einer erstinstanzlichen Entscheidung in der Hauptsache ein Nachteil droht, der durch den Erlass der einstweiligen Verfügung abgewendet werden müsste. Nachdem sie bereits ohne Anrufung der Gerichte während der Kündigungsfrist für die Dauer von sieben Monaten freigestellt worden war, müsste der Nachteil gerade in der Beibehaltung der bisherigen Freistellung liegen. Diesbezüglich hat die Antragstellerin nicht konkret dargelegt, weshalb eine weitere Freistellung bis zu einer zu erwartenden Hauptsache-Entscheidung innerhalb der nächsten drei bis fünf Monate zu einer nennenswerten Beeinträchtigung ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten führen würde. Zudem spricht gegen die Dringlichkeit der Durchsetzung des Beschäftigungsanspruchs, dass die Antragstellerin bis zu ihrem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung bereits siebeneinhalb Monate dauernde Freistellung hingenommen hat.

Zusammengefasst von Ass. jur. Jennifer Voß, LL.M. (Canterbury NZ)