

Arbeitsgericht Berlin

Geschäftszeichen (bitte immer angeben)

18 Ca 62/15



Verkündet

am 25.06.2015

Imhof

Gerichtsbeschäftigter
als Urkundsbeamter/in
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes Urteil

In Sachen

Prozessbevollmächtigte/r:

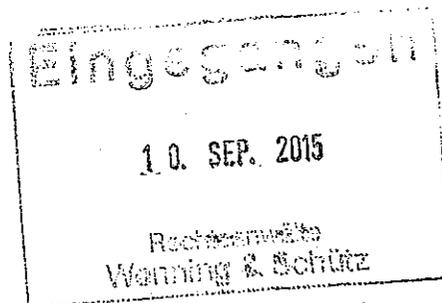
**Rechtsanwaltsbüro Wenning & Schütz,
Paulsborner Str. 10, 10709 Berlin**

gegen

**T-Systems International GmbH,
vertreten durch d. vors. Geschäftsführer
Reinhard Clemens,
Hahnstr. 43 D, 60528 Frankfurt/Main**

Prozessbevollmächtigte/r:

**Ass. jur. Thomas Graf, Ass. jur. Christopfer Loos u. Ass.
jur. Rainer Hirschmann, Deutsche Telekom AG, HR
Business Services (HBS), Labour Law Services (LS4),
Jahnstr. 64, 63150 Heusenstamm**



- Beklagte -

hat das Arbeitsgericht Berlin, 18. Kammer, auf die mündliche Verhandlung vom 25.06.2015 durch die Richterin am Arbeitsgericht Brands als Vorsitzende sowie die ehrenamtliche Richterin Frau Hillicke und den ehrenamtlichen Richter Herrn Lehmann für Recht erkannt:

I.
Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis durch die mit Schreiben der Beklagten vom 08.12.2014 erklärte außerordentliche personenbedingte Kündigung nicht aufgelöst wird.

II.
Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis durch die mit Schreiben der Beklagten vom 08.12.2014 hilfsweise erklärte ordentliche personenbedingte Kündigung nicht aufgelöst wird.

III.
Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger zu den bisherigen Vertragsbedingungen als Experte am Standort Berlin bis zur Rechtskraft der Entscheidung weiter zu beschäftigen.

IV.
Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.

V.
Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 25.378,96 Euro festgesetzt.

proT-in
Bundesvorstand
Kellerbergstr. 16
57319 Bad Berleburg
eMail bundesvorstand@proT-in.de
Tel. (0 27 51) 95 10 96

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen personenbedingten Kündigung und einen Weiterbeschäftigungsanspruch.

Der 1955 geborene Kläger ist Beamter auf Lebenszeit bei der Deutschen Telekom AG (im Folgenden: DTAG). Die Beklagte ist einer der führenden IT/TK-Dienstleister in Europa und gehört als hundertprozentige Tochtergesellschaft der DTAG zum Konzern der Deutschen Telekom.

Aufgrund Anstellungsvertrages vom 26. Juli 2002 (Fotokopie Blatt 21 bis 28 d. A.) war der Kläger seit dem 01.09.2002 bei der Beklagten außertariflich als Experte am Standort Berlin gegen ein monatliches Bruttoentgelt von zuletzt 6.344,74 Euro beschäftigt. Hierfür war er von der DTAG beurlaubt worden, zuletzt befristet bis zum 31.12.2014 (Fotokopie des Beurlaubungsschreibens vom 02.09.2014 Blatt 244, 245 d. A.).

Die Beklagte beschloss im Zuge weitreichender Umstrukturierungen ein umfassendes Maßnahmenbündel für die Jahre 2014 und 2015 (sog. Transformationsprogramme T-Systems 2015+). Die hieraus resultierenden betriebsändernden Maßnahmen haben u. a. einen Wegfall von Arbeitsplätzen und damit auch eine notwendige Personalbestandsreduzierung zur Folge. In einem Personalgespräch am 14.10.2014 wurde dem Kläger mitgeteilt, dass ein Teil seiner Aufgaben zum 30.11.2014 wegfallen und im Rahmen des Auswahlverfahrens entschieden worden sei, dass letztlich er derjenige Arbeitnehmer sei, der vom Arbeitsplatzwegfall in seinem Team konkret betroffen sei.

Mit Schreiben vom 10.11.2014 (Fotokopie Blatt 246 d. A.) beantragte der Kläger bei der DTAG seine weitere Beurlaubung für die Zeit vom 01.01.2015 bis zum 31.12.2019. Mit Schreiben vom 20.11.2014 (Fotokopie Blatt 76, 77 d. A.) lehnte die DTAG die beantragte weitere Beurlaubung ab mit der Begründung, dass kein wichtiger Grund für eine erneute Beurlaubung gemäß § 13 Abs. 1 SUrlV vorliege, weil sein Arbeitsplatz bei der Beklagten aufgrund der Umstrukturierungsmaßnahmen zum 01.01.2015 wegfallen und er deshalb dort nicht mehr beschäftigt werden könne.

Mit Schreiben vom 08.12.2014 (Fotokopie Blatt 29, 30 d. A.) kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit Auslauffrist zum Ablauf des 31.12.2014 außerordentlich personenbedingt, hilfsweise ordentlich personenbedingt unter Einhaltung der vertraglichen Kündi-

gungsfrist zum Ablauf des 31.07.2015, hilfsweise ordentlich personenbedingt zum nächstmöglichen Zeitpunkt wegen der fehlenden Beurlaubung ab dem 01.01.2015. Das Kündigungsschreiben ging dem Kläger am 15. Dezember 2014 zu.

Mit seiner – zunächst per Telefax – am 5. Januar 2015 bei Gericht eingegangenen, der Beklagten am 15. Januar 2015 zugestellten Klage wendet der Kläger sich gegen die Kündigungen und begehrt mit seiner am 19. Juni 2015 bei Gericht eingegangenen, den Prozessbevollmächtigten der Beklagten am 19. Juni 2015 per Telefax zugegangenen Klageerweiterung seine vorläufige Weiterbeschäftigung bei der Beklagten.

Der Kläger ist der Ansicht, dass sowohl die außerordentliche als auch die ordentliche Kündigung unwirksam seien. Die fehlende Beurlaubung stelle keinen Kündigungsgrund dar. Im Übrigen sei sein Arbeitsplatz nicht weggefallen.

Wegen des weiteren Vortrags des Klägers im Einzelnen wird auf die Klageschrift nebst Anlagen (Blatt 18 bis 32 d. A.), den Schriftsatz vom 27.04.2015 nebst Anlage (Blatt 138 bis 151 d. A.), den Schriftsatz vom 16.06.2015 (Blatt 283, 284 d. A.) sowie den Schriftsatz vom 24.06.2015 nebst Anlage (Blatt 300 bis 308 d. A.) ergänzend verwiesen.

Der Kläger beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis durch die mit Schreiben der Beklagten vom 08.12.2014 erklärte außerordentliche personenbedingte Kündigung nicht aufgelöst wird,
2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis durch die mit Schreiben der Beklagten vom 08.12.2014 hilfsweise erklärte ordentliche personenbedingte Kündigung nicht aufgelöst wird,
3. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger zu den bisherigen Vertragsbedingungen als Experte am Standort Berlin bis zur Rechtskraft der Entscheidung weiter zu beschäftigen,
hilfsweise
den Kläger in der Vermittlungsgesellschaft JSP der Beklagten zu betreuen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Ansicht, dass die außerordentliche Kündigung sozial gerechtfertigt sei, da sie jedenfalls durch Gründe in der Person des Klägers bedingt sei. Die fehlende Beurlaubung des Klägers ab dem 01.01.2015 stelle ein rechtliches Beschäftigungshindernis dar. Der gleichzeitige Bestand von aktivem Beamtenverhältnis und unbefristetem Arbeitsverhältnis sei rechtlich ausgeschlossen. Der Kläger sei auf unabsehbare Zeit rechtlich gehindert, seine Arbeitsleistung bei ihr im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses zu erbringen. Hieran ändere auch eine eventuelle aktuelle dienstrechtliche Nichtbeschäftigung des Klägers nichts.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beklagten im Einzelnen wird auf den Schriftsatz vom 05.03.2015 nebst Anlagen (Blatt 66 bis 137 d. A.) sowie den Schriftsatz vom 12.06.2015 nebst Anlagen (Blatt 176 bis 282 d. A.) ergänzend verwiesen.

Entscheidungsgründe

I.

Die Klage ist zulässig.

1.

Das für die Feststellungsanträge gemäß §§ 256 ZPO, 46 Abs. 2 ArbGG erforderliche Feststellungsinteresse folgt aus den §§ 4 Satz 1, 7, 13 Abs. 1 Satz 2 KSchG. Ohne Erhebung einer Feststellungsklage würde danach die Rechtswirksamkeit der Kündigungen fingiert.

2.

Der Weiterbeschäftigungsantrag ist hinreichend bestimmt, § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

II.

Die Klage ist begründet. Das Arbeitsverhältnis ist weder durch die außerordentliche Kündigung zum 31.12.2014 beendet worden noch wird es durch die hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung zum 31.07.2015 beendet werden. Der Kläger hat einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsverfahrens.

1.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet das Kündigungsschutzgesetz aufgrund der Beschäftigungszeit des Klägers gemäß § 1 Abs. 1 KSchG und aufgrund der regelmäßigen Anzahl der bei der Beklagten beschäftigten Arbeitnehmer gemäß § 22 KSchG Anwendung.

2.

Die Kündigungen, deren Rechtsunwirksamkeit innerhalb der Frist gemäß §§ 4 Satz 1, 13 Abs. 1 Satz 2 KSchG geltend gemacht worden ist (§ 46 Abs. 2 ArbGG i. V. m. § 167 ZPO) sind unwirksam.

a)

Es liegt kein wichtiger Grund für die ausgesprochene außerordentliche Kündigung vor.

Gemäß § 626 Abs. 1 BGB kann ein Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann.

Hieran fehlt es vorliegend. Die Beklagte kann sich nicht mit Erfolg darauf berufen, dass ein personenbedingter Kündigungsgrund vorliege, weil der Kläger ab dem 01.01.2015 von der DTAG nicht mehr beurlaubt worden ist.

Grundsätzlich ist ein personenbedingter Kündigungsgrund nur ausnahmsweise an sich geeignet, eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund nach § 626 Abs. 1 BGB zu rechtfertigen. Das kann der Fall sein, wenn für den Arbeitnehmer ein Beschäftigungsverbot besteht, z. B. für einen ausländischen Arbeitnehmer bei fehlender Arbeitserlaubnis oder für einen Kraftfahrer bei Führerscheinentzug. In diesen Fällen ist es den Arbeitnehmern rechtlich unmöglich, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen.

Das ist vorliegend jedoch nicht der Fall. Ein Beschäftigungsverbot steht nicht im Raum. Weder ist der Kläger rechtlich gehindert, Arbeitsleistungen für die Beklagte zu erbringen, noch ist es der Beklagten untersagt, den Kläger zu beschäftigen.

Der Kläger ist nicht zur Leistung seiner vertraglich der Beklagten geschuldeten Dienste dauernd außerstande. Der Beklagten ist zwar darin zuzustimmen, dass der Kläger als Beamter besonderen Dienstleistungspflichten unterliegt und dass in dem Beamtenverhältnis Nebentätigkeiten nur begrenzt zulässig sind. Es ist jedoch nicht zutreffend, dass der Kläger mit Beendigung der Beurlaubung als Beamter seine Arbeitsleistung für die Beklagte nicht mehr erbringen kann. Der Kläger ist sowohl rechtlich wie auch tatsächlich in der Lage, seine Dienste der Beklagten im Rahmen des Arbeitsverhältnisses anzubieten und zu erbringen. Es ist an ihm, ggf. unter Berücksichtigung seines beamtenrechtlichen Status, Arbeitsleistungen in seinem Vertragsverhältnis zur Beklagten zu erbringen. Rechtliche und auch tatsächliche Hinderungsgründe bestehen hierbei nicht. Welche rechtlichen Konsequenzen eine tatsächliche Arbeitsaufnahme bei der Beklagten für das Beamtenverhältnis des Klägers hat bzw. haben kann, steht nicht zur Entscheidung an. Die (rechtlich) enge Verknüpfung des Beamtenrechtsverhältnisses des Klägers mit seinem privatrechtlichen Arbeitsvertrag bei der Beklagten, die die Beklagte versucht herzustellen, gibt es jedenfalls nicht in der Weise, dass dem Kläger ein Beschäftigungsverbot für sein Arbeitsverhältnis zu der Beklagten erfolgreich vorzuhalten wäre (vgl. LAG Hamm, Urteil vom 13.11.2014 – 15 Sa 1531/13 -, juris Rn. 61). Die Annahme der vergütungspflichtigen Arbeitsleistung des Klägers würde auch nicht etwa, wie die Beklagte meint, gegen das gesetzliche Verbot des § 2 Abs. 2 BBesG verstoßen. Danach sind Zusicherungen, Vereinbarungen und Vergleiche, die dem Beamten, Richter oder Soldaten eine höhere als die ihm gesetzlich zustehende Besoldung verschaffen sollen, unwirksam. Diese ausschließlich die Besoldung des Beamten regelnde Vorschrift erfasst nicht den vorliegenden Fall, dass ein Beamter neben seiner im Beamtenverhältnis bezogenen Besoldung eine Vergütung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses mit einem privaten Arbeitgeber erhält.

b)

Die hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung ist sozial ungerechtfertigt i. S. d. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG und daher rechtsunwirksam, § 1 Abs. 1 KSchG.

Gemäß § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG ist die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses sozial ungerechtfertigt, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten

des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers im Betrieb entgegenstehen, bedingt ist. Derartige Gründe liegen nicht vor.

Die Beklagte beruft sich auch insoweit auf die fehlende Beurlaubung durch die DTAG. Dieser Umstand stellt jedoch, wie dargelegt, keinen Kündigungsgrund dar.

Auf dringende betriebliche Erfordernisse beruft die Beklagte sich nicht. Dieses wäre ihr auch verwehrt, da sie den Betriebsrat insoweit nicht angehört hat.

3.

Der Anspruch auf Weiterbeschäftigung bis zur Rechtskraft der Entscheidung ergibt sich aus den §§ 611, 613 BGB i. V. m. § 242 BGB und der sich daraus ergebenden Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (vgl. BAG, Beschluss vom 27.02.1985 – GS 1/84 -). Die vorzunehmende Interessenabwägung führt dazu, dass das Interesse des Klägers an einer Weiterbeschäftigung überwiegt, da er erstinstanzlich mit seiner Kündigungsschutzklage obsiegt hat. Die Beklagte hat keine zusätzlichen Umstände geltend gemacht, aus denen sich ihr überwiegendes Interesse an einer Nichtbeschäftigung des Klägers ergeben soll.

III.

Die Kostenentscheidung folgt aus den §§ 46 Abs. 2, 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

Die Entscheidung über den Wert des Streitgegenstandes folgt aus den §§ 61 Abs. 1, 46 Abs. 2 ArbGG i. V. m. §§ 3 ff. ZPO, 42 Abs. 2 Satz 1 GKG. Dabei ist für die Feststellungsanträge ein dreimonatiger Bruttoverdienst des Klägers und für den Weiterbeschäftigungsantrag ein Bruttomonatsverdienst zugrunde gelegt worden.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von d. Beklagten Berufung eingelegt werden.

Die Berufungsschrift muss von einem zugelassenen Rechtsanwalt oder einem Vertreter einer Gewerkschaft bzw. 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,**

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 § 46 c ArbGG genügt. Nähere Informationen dazu finden sich auf der Internetseite unter www.berlin.de/erv.

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 ZPO.

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 d. Kläger 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 ArbGG:

"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."



Brands