

Arbeitsgericht Marburg

Verkündet am
14.10.2003

gez. Rühle

Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Aktenzeichen
2 Ca 293103

Im Namen des Volkes

Urteil

In dem Rechtsstreit

...

Kläger

Prozessbevollmächtigt.:

Rechtsanwalt Jürgen Schreiber, Bismarckstraße 16 A, 35037 Marburg

gegen

...

Beklagte

hat das Arbeitsgericht Marburg
auf die mündliche Verhandlung vom
durch

Kammer 2
14.10.2003

Direktor des Arbeitsgerichts
ehrenamtlicher Richter
ehrenamtlicher Richter
für Recht erkannt:

Rühle - Vorsitzender -

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigungen der Beklagten vom 28.5.2003 und vom 11.8.2003 nicht beendet worden ist.
2. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger als Programmierer weiter zu beschäftigen.
3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
4. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 12.400,00 Euro festgesetzt.

Tatbestand:

Der Kläger wendet sich mit seiner Klage gegen eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung sowie gegen eine weitere ordentliche Kündigung.

Der Kläger ist bei der Beklagten als Programmierer seit 1978 beschäftigt. Er ist ... Jahre alt, verheiratet und hat ein unterhaltsberechtigtes Kind.

Sein Gehalt belief sich zuletzt auf 3.100,00 Euro brutto monatlich. Die Beklagte beschäftigt ca. 270 Arbeitnehmer.

Die Beklagte betreibt eine

Schon frühzeitig versuchte die Beklagte, den komplizierten Lauf der Maschinen durch entsprechende Software elektronisch zu steuern. Der Kläger war bei der Beklagten mit der Aufgabe beschäftigt, entsprechende Programme als Programmierer zu entwerfen und in die Praxis umzusetzen.

Der Kläger arbeitete über viele Jahre am Unix-System bzw. mit Unix-Software.

In den letzten drei Jahren führte die Beklagte neue Betriebssysteme und neue Software auf der Basis von Windows NT 4 und Windows 2000 ein.

Seit Jahren gibt es Konflikte zwischen der Beklagten und dem Kläger bzw. zwischen dem neuen Abteilungsleiter und dem Kläger. Die Beklagte bemängelt, dass er schon seit langem viele Aufgaben als Programmierer nicht habe erfüllen können. Seit mindestens drei Jahren sei der Kläger jedoch mangels entsprechender Weiterbildungen, Kenntnisse und Fähigkeiten im Bereich des neuen Betriebssystems „Windows-Betriebssystemumfeld (Netzwerk)“ nicht mehr einsetzbar.

Im Rahmen dieser Zwistigkeiten forderte die Beklagte den Kläger mit Schreiben vom 09.09.2002 auf, zukünftig neue, in einer Liste aufgeführte Aufgaben auszuführen.

Die Beklagte übergab dem Kläger dann noch einmal eine Aufgabenliste vom 22.01.2003 mit einer Auflistung von Tätigkeiten, die der Kläger zukünftig auszuführen habe.

Der Kläger kam dieser Aufforderung jedoch weitgehend nicht nach. Ende Februar 2003 fand deswegen ein Gespräch zwischen dem Kläger und dem Abteilungsleiter Graf statt.

Der Kläger teilte mit, dass er mit wenigen Ausnahmen nicht daran denke, die in der Liste vom 22.01.2003 aufgeführten Aufgaben durchzuführen. Der Kläger warf der Beklagten vor, dass sie ihm absolut unterwertige Tätigkeiten zuweise, die keinesfalls dem Berufsbild des Programmierers entsprächen.

Wegen dieser Zwistigkeiten mahnte die Beklagte den Kläger am 05.03.2003 ab und forderte ihn auf, seine Arbeit entsprechend der Liste vom 22.01.2003 durchzuführen.

Nachdem der Kläger dazu weitgehend nicht bereit war, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Schreiben vom 28.05.2003 ordentlich zum 31.12.2003.

Im Kündigungsschreiben warf die Beklagte dem Kläger beharrliche Arbeitsverweigerung vor. Sie teilte mit, dass der Kläger seit Jahren nicht mehr als Programmierer einsetzbar sei, da er mit dem neuen Betriebssystem nicht umgehen könne. Sie warf ihm vor, seit 10 Jahren die Weiterbildungen zu verweigern, Angebote zur Weiterbildung nicht genutzt zu haben. Er sei zur Erfüllung der Anforderungen seit Jahren nicht mehr in der Lage.

Die Beklagte kündigte schließlich das Arbeitsverhältnis der Parteien durch eine weitere Kündigung vom 11.08.2003 ordentlich zum 31.03.2004. Kündigungsgründe sind nicht angeführt worden.

Der Kläger hat beide Kündigungen angegriffen. Er ist der Ansicht, dass beide Kündigungen rechtsunwirksam seien. Das Arbeitsverhältnis bestehe ungekündigt fort. Der Kläger wirft der Beklagten vor, dass ihre Vorträge im Wesentlichen unsubstantiiert seien und überwiegend nur aus Bewertungen bestehe.

Der Kläger bestreitet die Ordnungsgemäßheit der Betriebsratsanhörung. Die Betriebsratsanhörung sei schon deshalb falsch, weil es kein Betriebssystem „Windows-Betriebssystemumfeld“ gebe.

Außerdem sei der dem Betriebsrat mitgeteilte Vorwurf falsch, dass der Kläger seit 10 Jahren die Weiterbildung verweigere. Am 25.09.2000 habe der Kläger im ... einen Lehrgang „Visual Basic Grundlagen“ avisiert. Dieser fiel aus. Den Antrag auf einen entsprechenden Lehrgang bei der IHK habe der Abteilungsleiter abgelehnt, da sich ein solcher Lehrgang für den Kläger nicht mehr lohne. Von 1998 bis 2001 habe er sich auch in diverse Programme eingearbeitet, die bei der Beklagten benutzt würden.

Schließlich sei die Betriebsratsanhörung deshalb unwirksam, weil die im Anhörungsschreiben in Bezug genommenen Anlagen, insbesondere diese vom 22.01.2003 und das Schreiben vom 03.01.2003 dem Betriebsrat mit der Anhörung nicht vorgelegt wurden.

Der Kläger bemängelt weiter, dass ein Kündigungsgrund nicht vorliege. Der Tatsachenvortrag der Beklagten sei unzureichend und falsch. Der Kläger kenne den Unterschied zwischen den Laufwerken. Er sei auch in der Lage, seine Dateien etc. wiederzufinden und wisse, dass Dateien einen Namen erhalten müssen.

Angeblich sei der Kläger seit 1989 nicht in der Lage neue Aufgaben zu übernehmen. Gleichwohl habe die Beklagte keine Maßnahmen ergriffen. Im Übrigen sei dieser Vorwurf falsch, da der Kläger seit dieser Zeit um eine umfangreiche Labordatenbank über die Unix-Software „Cobol“ aufgebaut habe.

Entscheidend sei der Konflikt zwischen dem Kläger und dem Abteilungsleiter. Der Kläger habe den Abteilungsleiter immer wieder aufgefordert, mit der Software sorgfältiger umzugehen und die Datensicherung sorgfältiger zu betreiben. Trotzdem seien ihm vom Abteilungsleiter die Aufgaben immer mehr entzogen worden.

Der Bruch mit dem Abteilungsleiter sei dann letztlich mit der Umstellung der EDV gekommen. Dabei seien viele Fehler gemacht worden. Der Kläger habe festgestellt, dass der Abteilungsleiter mit der Umstellung der vorhandenen Software gescheitert war. Hierauf sei er endgültig vom Abteilungsleiter kaltgestellt worden. Ihm seien nur noch Handlangerarbeiten übertragen worden.

In der Liste vom 22.01.2003 seien ihm nur Hilfsarbeiten und geringwertigste Arbeiten übertragen worden. Dies sei unzumutbar. Der Grund für diese Vorgehensweise sei nicht die Unkenntnis des Klägers, sondern das Erkennen und das Merken von Fehlern des Abteilungsleiters bei der Umstellung.

Zur weiteren ordentlichen Kündigung vom 11.08.2003 vermutet der Kläger, dass es sich um eine betriebsbedingte Kündigung handele. Ein betriebsbedingter Kündigungsgrund liege jedoch nicht vor. Der Kläger bestreitet die soziale Rechtfertigung dieser Kündigung, die Richtigkeit der Sozialauswahl und die ordnungsgemäße Betriebsratsanhörung.

Der Kläger beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien weder durch die Kündigung der Beklagten vom 28.05.2003 noch durch die Kündigung der Beklagten vom 11.08.2003 aufgelöst worden ist,
2. für den Fall des Obsiegens des Klägers die Beklagte zu verurteilen, den Kläger zu unveränderten Bedingungen als Programmierer weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Ansicht, dass sowohl die ordentliche verhaltensbedingte Kündigung, wie auch die weitere ordentliche Kündigung gerechtfertigt sei.

Die Beklagte behauptet, dass der Kläger seit mindestens drei Jahren als Programmierer nicht mehr einsetzbar sei. Er könne mit dem neuen Betriebssystem „Windows-Betriebssystemumfeld (Netzwerk)“ nur unzureichend umgehen.

Die Beklagte wirft dem Kläger vor, dass er den Unterschied zwischen den Laufwerken nicht kenne, nicht in der Lage sei die von ihm bearbeiteten Programmdateien etc. wiederzufinden, zu sichern, zu kopieren oder bei E-mail auszutauschen.

Der Kläger könne schon seit 1989 bestimmte Aufgaben nicht mehr erfüllen. Er sei insbesondere nicht mehr in der Lage gewesen, das Datenbankmodell sowie die Datensicherung zu verstehen. Er sei stets auf die Hilfe von Dritten angewiesen gewesen.

Die Beklagte behauptet, dass der Kläger die Orte nicht kenne, an denen er gespeichert habe, dass er mit Begriffen und Servernamen nichts anfangen könne. Bei Besprechungen zeige er nur geringes Interesse.

Der Kenntnisstand des Klägers von Word und Excel liege weit unter dem Stand eines Programmierers, aber auch weit unter dem Niveau der anderen gewöhnlichen Arbeitnehmer.

Der Kläger habe seit 1989 verschiedene Schulungen erhalten, sei gleichwohl aber nicht in der Lage gewesen sich in seine neuen Aufgaben einzuarbeiten. Aus diesem Grunde habe ihm der Abteilungsleiter seit 1987 nur noch die leichten Aufgaben gegeben. Trotz einer Schulung im COM-Server-Programm sei er jedoch nicht in der Lage, diese Aufgaben zu erfüllen.

Diverse Schulungsangebote habe der Kläger abgelehnt. Neue Programmierertechniken habe er ebenfalls massiv abgelehnt.

Wegen der Unkenntnis habe die Beklagte den Kläger im Oktober 2000 aus der Neuprogrammierung der Software für die Beklagte herausnehmen müssen. Die Beklagte sei gezwungen gewesen, dem Kläger neue Tätigkeiten zuzuweisen.

Die Beklagte ist der Ansicht, dass die Tätigkeiten in der Liste vom 22.01.2003 dem Kläger zumutbar seien. Einen Teil der Tätigkeiten habe der Kläger auch in der Vergangenheit ausgeführt, nämlich ...

Aus diesem Grunde habe das Arbeitsverhältnis nach der Abmahnung vom 05.03.2003 wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung gekündigt werden müssen.

Die Beklagte ist der Ansicht, dass die Anhörung des Betriebsrats zu dieser Kündigung gemäß dem Anhörungsschreiben vom 06.05.2003 mit der beigefügten Anlage, nämlich dem Schreiben des Klägervertreters vom 28.04.2003, ordnungsgemäß gewesen sei.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der von den Parteien gewechselten Schriftsätze sowie auf die Sitzungsniederschriften vom 29.07.2003 (Bl. 11 d.A.) und vom 14.10.2003 (Bl. 53 d.A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die Klage ist zulässig und begründet.

Sowohl die Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom 28.05.2003 wie auch die Kündigung vom 11.08.2003 ist sozial nicht gerechtfertigt. Der Klage war deshalb stattzugeben.

A.

Gegen die Zulässigkeit der Kündigungsfeststellungsklagen bestehen keine rechtlichen Bedenken. Der Feststellungsantrag ist im Rahmen des Kündigungsschutzgesetzes zulässig.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand aufgrund der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Klägers und aufgrund der Beschäftigtenzahl der Beklagten das Kündigungsschutzgesetz gemäß § 1 Abs. 1 KSchG und § 23 Abs. 1 KSchG Anwendung.

Der Kläger hat sowohl die Kündigung vom 28.05.2003 wie auch die Kündigung vom 11.08.2003 rechtzeitig innerhalb der Klagefrist des § 4 KSchG angegriffen.

B.

Die ordentliche verhaltensbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Beklagte vom 28.05.2003 ist sozial nicht gerechtfertigt. Sie hat das Arbeitsverhältnis nicht beendet.

I.

Die Kündigung ist schon deshalb rechtsunwirksam, weil der Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung nicht ordnungsgemäß nach § 102 BetrVG gehört worden ist.

§ 102 Abs. 1 BetrVG schreibt vor, dass der Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören ist. Der Arbeitgeber hat ihm die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam.

Dabei ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Betriebsrat jedenfalls die Kündigungsgründe im Wesentlichen mitzuteilen, ohne dass die Mitteilung den Grad und Umfang einer Begründung im Rahmen des Kündigungsschutzverfahrens zu erreichen hätte. Die Anhörung ist jedoch in den wesentlichen Punkten vollständig und richtig vorzunehmen.

Gerade dies war vorliegend nicht der Fall. Nach den von der Beklagten vorgelegten Unterlagen erhielt der Betriebsrat ein Anhörungsschreiben vom 06.05.2003. In diesem Anhörungsschreiben waren die persönlichen Daten des Klägers angegeben. Zur Begründung der Kündigung wurde auf „Anlagen durch Herrn Rechtsanwalt ... verwiesen.

Nach den vorgelegten Unterlagen bestanden diese „Anlagen“ aus dem Schreiben des Rechtsanwalts ... vom 28.04.2003 an die Beklagte.

In diesem Schreiben hat der spätere Beklagtenvertreter summarisch die Kündigungsgründe zusammengefasst, ohne dass einzelne Fakten genannt sind. Es ist in diesem Schreiben insbesondere auf weitere Schreiben der Beklagten vom 03.01.2003, vom 09.09.2002 und vom 22.01.2003 sowie auf die Abmahnung vom 05.03.2003 Bezug genommen.

Alle diese Schreiben einschließlich der Abmahnung sind jedoch dem Betriebsrat nach dem Vortrag der Beklagten und den im Prozess eingereichten Unterlagen nicht mit der Anhörung zur Kündigung bekannt gemacht oder vorgelegt worden.

Sowohl bei der Abmahnung wie auch bei dem Schreiben vom 22.01.2003 und der in Bezug genommenen Tätigkeitsliste handelt es sich jedoch um ganz wesentliche Unterlagen. Ohne diese Unterlagen war die von der Beklagten geplante Kündigung nicht zu verstehen und nicht nachzuvollziehen.

Schon aus diesem Grunde ist mangels vollständiger Anhörung des Betriebsrats die Kündigung unwirksam. Die Anhörung verstößt gegen die Grundsätze des § 102 BetrVG.

Die Anhörung krankt zudem jedoch daran, dass dem Betriebsrat so gut wie keine Fakten über die angeblich schlechte Arbeitsleistung des Klägers bzw. seine angebliche Unfähigkeit vorgetragen worden sind. Die im Schreiben des späteren Beklagtenvertreters vom 28.04.2003 enthaltenen Ausführungen sind im Wesentlichen pauschal und summarisch. Das Schreiben enthält im Wesentlichen nur Bewertungen, die mangels Fakten nicht nachvollziehbar sind.

Auch eine solche Anhörung entspricht nicht den Grundsätzen des § 102 BetrVG. Der Betriebsrat ist über die wesentlichen Umstände der Kündigung, das heißt insbesondere über die Fakten zu unterrichten. Nur so kann er sich ein eigenes Bild machen und ist nicht auf unsubstantiierte Behauptungen der Arbeitgeberseite angewiesen. Solche Fakten fehlen im Wesentlichen neben den ebenfalls fehlenden, in Bezug genommenen Schreiben.

Die Betriebsratsanhörung entsprach auch diesem Grunde nicht den Grundsätzen der Betriebsratsanhörung nach § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG. Die Kündigung war auch deshalb schon aus formalen Gründen rechtsunwirksam.

II.

Nur vorsorglich wird darauf hingewiesen, dass der Beklagtenvortrag trotz allen Umfangs im Übrigen auch in der Sache weitgehend unsubstantiiert ist. Er genügt damit ebenfalls nicht den Anforderungen des § 1 Abs. 2 KSchG.

Nach § 1 Abs. 2 KSchG kann der Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis ordentlich kündigen aus Gründen, die im Verhalten des Arbeitnehmers liegen. Dazu zählt eine beharrliche Arbeitsverweigerung nach entsprechenden Abmahnungen.

Um eine solche beharrliche Arbeitsverweigerung einerseits und entsprechende Unkenntnis oder Unfähigkeit des Klägers darzulegen müssen entsprechende nachprüfbare Fakten vorgetragen werden. Die Beklagte hat jedoch im Wesentlichen nur pauschal und unsubstantiiert behauptet, dass der Kläger bestimmte Aufgaben nicht erfüllt habe, ohne diese Aufgaben im einzelnen aufzugliedern. Er sei nicht in der Lage gewesen Programme und Dateien zu finden, zu sichern und zu kopieren, ohne dass Einzelheiten benannt wurden.

Er habe trotz Aufforderung immer wieder Fortbildungen und neue Programmiertechniken verweigert. Auch dafür sind Einzelfakten nicht benannt. Er beherrsche die neuen Betriebssysteme und die neue Software nicht. Auch zu dieser Behauptung sind Einzelheiten nicht ausgeführt.

Schließlich behauptet die Beklagte, dass der Kläger seit 1989 schon bestimmte Aufgaben aufgrund seiner mangelnden Fähigkeiten habe nicht erfüllen können. Der Abteilungsleiter habe dem Kläger deshalb immer wieder leichte und leichteste Aufgaben zugewiesen. Außerdem sei er auf fremde Hilfe angewiesen gewesen.

Sollte dieser, im Übrigen ebenfalls nicht ausreichend substantiierter Vortrag richtig sein, so hat die Beklagte seit 1989 tatenlos zugesehen, dass der Kläger als Programmierer immer weniger vertragsgemäß einsetzbar war. Die Beklagte hat jedoch dagegen keinerlei durchgreifende Maßnahmen ergriffen, insbesondere das von ihr beanstandete Fehlverhalten des Klägers nicht dokumentiert und nicht konsequent verfolgt. Sie hat auch seit 1989, das heißt seit 14 Jahren trotz der angeblichen Vertragsverletzungen und fortentwickelten Unfähigkeiten keinerlei Abmahnung gegen den Kläger ausgesprochen.

Sofern sich die Beklagte verhaltensbedingt auf solche Unfähigkeiten des Klägers und letztlich damit auf eine Arbeitsverweigerung stützt, wäre es Aufgabe der Beklagten gewesen, diese Fehlverhaltensweisen des Klägers, seine Unwilligkeiten, Unfähigkeiten etc. zu dokumentieren und entsprechend abzumahnern. Dazu ist jedoch in ca. 14 Jahren nach dem eigenen Vortrag der Beklagten nichts passiert. Jedenfalls ist im Prozess dazu nichts dargelegt.

Es ist deshalb auch für das Gericht nicht nachvollziehbar, weshalb die Beklagte dann nach etwa 14 Jahren ohne Maßnahmen dem Kläger mit der Liste vom 22.01.2003 Aufgaben zuweist, die nach dem Vortrag der Parteien weit unter dem Niveau eines Programmierers liegen.

Um den Vorwurf der beharrlichen Arbeitsverweigerung darzulegen und zu untermauern, müsste die Beklagte zunächst einmal substantiiert darlegen und nachweisen, dass der Kläger nicht in der Lage ist, in dem neuen Betriebssystem und der neuen Software Windows NT 4 und Windows 2000 zu arbeiten. Gegebenenfalls hätte die Beklagte dem Kläger entsprechende Weiterbildungen und Schulungen anbieten müssen.

Diese Voraussetzungen sind jedoch nach dem Beklagtenvortrag nicht gegeben. Aus diesem Grunde ist die ausgesprochene verhaltensbedingte Kündigung auch nicht sozial gerechtfertigt nach § 1 Abs. 2 KSchG.

C.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien wurde nicht durch die Kündigung vom 11.08.2003 beendet. Diese Kündigung ist ebenfalls sozial nicht gerechtfertigt.

Der Kläger hat diese Kündigung rechtzeitig angegriffen. Er hat die soziale Rechtfertigung dieser Kündigung bestritten sowie die Richtigkeit der Sozialauswahl. Er hat außerdem die ordnungsgemäße Betriebsratsanhörung bestritten.

Die Beklagte hat zu dieser Kündigung, zu den Kündigungsgründen wie auch zu der Frage der Betriebsratsanhörung nichts vorgetragen.

Damit ist ein Kündigungsgrund von der Beklagten nicht substantiiert dargelegt worden. Die Kündigung ist somit sozial nicht gerechtfertigt.

D.

Dem hilfsweisen Weiterbeschäftigungsantrag des Klägers war nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wegen erstinstanzlichem Obsiegen stattzugeben.

Der Kläger ist bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzprozesses im Rahmen einer Prozessbeschäftigung weiterzubeschäftigen.

E.

Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen, da sie unterlegen ist, § 91 ZPO.