

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

7 SaGa 4/15

10 Ga 6/15

(Arbeitsgericht Würzburg - Kammer Aschaffenburg -)

Datum: 15.09.2015

Rechtsvorschriften: §§ 935, 940 ZPO, §§ 611, 242 BGB, Art. 1 und 2 GG

Leitsatz:

Im ungekündigten Arbeitsverhältnis besteht in der Regel ein Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung; der Verfügungsgrund ergibt sich aus dem drohenden Rechtsverlust, da die tatsächliche Beschäftigung eine Fixschuld ist, die nicht nachgeholt werden kann (a. A.: LAG Nürnberg vom 18.09.2007, 4 Sa 586/07).

Urteil:

Die Berufung des Beklagten gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Würzburg – Kammer Aschaffenburg - vom 15.07.2015 wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um Weiterbeschäftigung.

Der Antragsteller ist seit 01.09.1981 beim Antragsgegner beschäftigt. Seit 01.03.2011 ist er als Beauftragter für Sonderaufgaben im Rettungsdienst tätig.

Unmittelbarer Vorgesetzter des Antragstellers ist der Kreisgeschäftsführer, Herr E....

Die Ehefrau des Antragstellers richtete unter dem 08.06.2015 zwei gleichlautende Schreiben an den Vorsitzenden des B... Kreisverbands, Herrn Dr. T..., und an den Schatzmeister des B... Kreisverbands, Herrn R....

In den Schreiben heißt es auszugsweise:

- 2 -

Als erster Vorsitzender des B... bzw. als Schatzmeister des B... schauen Sie bzw. schaut Du tatenlos dem „Mord“ an meinem Mann zu. Ich vergleiche das damit, wie in der U-Bahn-Station ein Mensch zu Tode geprügelt und getreten wird, Sie aber greifen bzw. Du greifst nicht ein.

Der Kreisgeschäftsführer, Herr E..., führt einen persönlichen Vernichtungskrieg gegen meinen wehrlosen Gatten. Dass er dabei Zwängen unterliegt, ist schlichtweg eine Lüge. Recherchen bei verschiedenen Stellen ergaben, dass die Initiative stets von Herrn E... ausging und die vorgesetzten Stellen nichts davon wussten. . . . Herr E... fährt eine Retourkutsche nach der anderen, die Gründe sind für mich eigentlich klar. Mein Mann hat immer sehr genau, korrekt und konsequent gearbeitet. Und gerade die Korrektheit wurde ihm von Herrn E... teilweise sehr übel genommen. Dafür nimmt er jetzt Rache. . . . Dass ein Mensch vernichtet wird? Stuff it!

Jetzt treibt Herr E... einen Sargnagel nach dem anderen ein. Mehrmals war mein Ehemann nach Meinung sämtlicher Ärzte soweit, dass er sehr gute Aussichten auf Genesung hatte. Herr E... fährt dann stets ein neues Geschütz auf und hat auch Erfolg damit. Bei jeder Attacke verschlechtert sich der Zustand meines Mannes dramatisch und zwischenzeitlich befindet er sich in akuter Lebensgefahr. In den letzten Jahren hat ihn stets der Gedanke motiviert, bald wieder an seinem Arbeitsplatz zu sitzen und ein weitestgehend normales Leben zu führen. Aber das wusste Herr E... zu verhindern. Wenn mein Gatte arbeitsfähig und an seinem Arbeitsplatz war, wurde ihm systematisch die Arbeit verweigert. Er musste oft sehen, wie er die Zeit tots schlägt. Das war bestimmt die „Fürsorgepflicht“ des Kreisgeschäftsführers – ich nenne das Mobbing.

. . .

Mein Gatte würde gern im Juli seinen 60. Geburtstag feiern. Ob das möglich ist, und ob er, wie er es sich sehr wünschen würde, an seinen Arbeitsplatz zurückkehren kann, steht in den Sternen. Sie jedoch können sich gratulieren und eine Flasche Champagner leeren, dass Sie das „sozialverträgliche Ableben“ meines Mannes tagtäglich vorantreiben/ Du jedoch kannst Dir gratulieren und eine Flasche Champagner leeren, dass Du das „sozialverträgliche Ableben“ meines Mannes tagtäglich vorantreibst.

In einem Schreiben vom 26.06.2015 an den Antragsteller führte Herr E... u.a. aus:

. . .

Ich habe Sie und Ihre Arbeit stets geschätzt. Die nun geäußerten schwerwiegenden Äußerungen führe ich auf Ihren bedauerlichen Gesundheitszustand zurück, offenbart mir jedoch auch das dahinterliegende Gedankengut, das sich als Verfasser dieser Briefe, sicher nicht nur auf Ihre Frau beschränkt.

. . .

Die besonders herausgehobene Anschuldigung eines persönlichen Vernichtungskriegs weise ich von mir und sicher sind Sie meiner Meinung, dass die Basis für eine weitere vertrauensvolle Zusammenarbeit nicht mehr vorhanden ist. Dies bedauere ich sehr.

Aus diesem Grunde bleibt mir leider keine andere Wahl, Sie widerruflich, unter Berücksichtigung Ihres genehmigten Urlaubes, von Ihrer vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung mit sofortiger Wirkung zu entbinden.

Weiterhin fordere ich Sie und Ihre Frau auf, sämtlichen Schriftverkehr mit der Geschäftsstelle sowie Verantwortlichen des Kreisverbandes zu unterlassen.

. . .

Der Antragsteller erschien am 01.07.2015 beim Antragsgegner. Da der Zugang zu seinem Büro gesperrt war, rief er Herrn K..., einen Mitarbeiter des Antragsgegners, an. Herr K... öffnete das Büro, der Antragsteller nahm persönliche Gegenstände daraus mit nach Hause.

Der Antragsteller leitete am 06.07.2015 das vorliegende Verfahren beim Arbeitsgericht Würzburg – Kammer Aschaffenburg – ein, mit dem er die tatsächliche Weiterbeschäftigung anstrebt.

In der Sitzung vom 15.07.2015 legte der Antragsgegner die Kopie der Schreiben der Ehefrau des Antragstellers vor. Der Prozessvertreter des Antragstellers erklärte, der Kläger wolle das Schreiben seiner Ehefrau nicht lesen. Der Antragsteller erklärte, dass er die im Schriftsatz des Antragsgegners vom 15.07.2015 verwendeten Begrifflichkeiten „Mord“, „persönlicher Vernichtungskrieg“ und „sozialverträgliches Ableben“ niemals gegenüber dem Kreisgeschäftsführer, Herrn E..., als Vorwurf unterstellt habe und dies auch nicht tue.

Mit Endurteil vom 15.07.2015 verurteilte das Erstgericht den Antragsgegner, den Antragsteller zu unveränderten Arbeitsbedingungen als Beauftragten für Sonderaufgaben im Rettungsdienst in Vollzeit zu beschäftigen.

Das Urteil wurde dem Antragsgegner am 27.07.2015 zugestellt.

Der Antragsgegner legte gegen das Urteil am 29.07.2015 Berufung ein und begründete sie gleichzeitig.

Der Antragsgegner macht geltend, er habe zum Zeitpunkt der Suspendierung davon ausgehen müssen, dass die Anschreiben in Billigung des Antragstellers erfolgt seien. Der Antragsteller habe sich im Termin der mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht Würzburg geweigert, den Inhalt der Anschreiben seiner Ehefrau zur Kenntnis zu nehmen, zu dem Inhalt der schriftsätzlich vorgelegten Anschuldigungen Stellung zu beziehen und sich vollends inhaltlich von den Vorwürfen zu distanzieren. Dies stelle eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Nebenpflichten dar. Der Antragsteller habe sich bereits nach der Übersendung des Freistellungsschreibens über den Inhalt der Anschreiben informieren können und müssen.

- 4 -

Die Suspendierung des Antragstellers sei einziges verhältnismäßiges Mittel gewesen, um die vorherrschende Störung des Betriebsfriedens abzuwenden. Bewusste Zielsetzung der Anschreiben sei gewesen, seinen, des Beklagten, Geschäftsführer zu diffamieren. Dies allein begründe eine nachhaltige Störung des Betriebsfriedens.

Der Antragsteller könne sich nicht darauf berufen, dass er aus Loyalitätsgründen die schädigende Ausführung sehenden Auges unkommentiert im Raum stehen lasse. Die Ausführungen der Ehefrau seien öffentlich geworden.

Der Beklagte führt aus, dass der Antragsteller seinen Geschäftsführer auch weiterhin der Anschuldigung aussetze, führe zur Suspendierungsmöglichkeit.

Der Antragsteller habe auch in der Folgezeit nach außen hin dokumentiert, dass er den persönlichen Anordnungen durch den Geschäftsführer nicht Folge leiste, was gleichsam Ausdruck seiner Geringschätzung sei. Der Antragsteller sei trotz der Freistellung am 01.07.2015 auf der Arbeitsstelle erschienen und habe für die Mitarbeiter erkennbar Einlass in die Geschäftsräume begehrt.

Der Antragsgegner macht geltend, es bestehe auch kein Verfügungsgrund.

Der Antragsgegner beantragt:

Wir beantragen,

1. das Urteil des Arbeitsgerichts Würzburg vom 15.07.2015, Aktenzeichen – 10 Ga 6/15 -, abzuändern und den Antrag zurückzuweisen
2. die Zwangsvollstreckung aus dem Urteil des Arbeitsgerichts Hannover vom 15.07.2015, Aktenzeichen – 10 Ga 6/15 – einstweilen einzustellen.

Der Antragsteller beantragt:

Die Berufung wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

Der Antragsteller trägt vor, er habe die von seiner Ehefrau verfassten Schreiben nicht gelesen. Teils aus gesundheitlichen Gründen, aber auch aus Gründen der Loyalität der

Ehefrau gegenüber wolle er die Schreiben nicht lesen. Welche Intention seine Ehefrau mit den Schreiben verfolgt habe, sei ihm nicht bekannt.

Wegen des weitergehenden Vorbringens der Parteien wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

Eine Beweisaufnahme hat nicht stattgefunden.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft, § 64 Absatz 1 und 2 b) ArbGG, sowie form- und fristgerecht eingelegt worden, § 66 Absatz 1 ArbGG.

Die Berufung ist unbegründet. Die vom Antragsteller beantragte einstweilige Verfügung ist vom Erstgericht zu Recht erlassen worden, §§ 935, 940 ZPO.

Dem Antragsteller steht ein Verfügungsanspruch zur Seite.

Der Beklagte ist, wie das Erstgericht sowohl im Ergebnis als auch in der Begründung zu Recht entschieden hat, verpflichtet, den Antragsteller tatsächlich zu beschäftigen, §§ 611, 242 BGB iVm Art. 1 und 2 GG.

Die Verpflichtung des Arbeitgebers, den ihm durch den Arbeitsvertrag verbundenen Arbeitnehmer tatsächlich zu beschäftigen, ergibt sich aus der arbeitsvertraglichen Treupflicht des Arbeitgebers, die ihre Grundlage in dem in § 242 BGB normierten Grundsatz von Treu und Glauben hat. Bei der Beantwortung der Frage nach dem, was Treu und Glauben jeweils gebieten, ist auch auf die in den Grundrechten des Grundgesetzes zum Ausdruck gekommene Wertentscheidung der Verfassung Bedacht zu nehmen. Die in den Grundrechtsnormen enthaltene objektive Wertordnung gilt als verfassungsrechtliche Grundentscheidung für alle Bereiche des Rechts und wirkt deshalb auch auf das Privat-

recht ein. Das Grundgesetz hat in seinen Art. 1 und 2 die Würde des Menschen und dessen Recht auf freie Entfaltung seiner Persönlichkeit zu zentralen Werten unserer Verfassung erhoben. Das Leben des Arbeitnehmers wird zu einem ganz wesentlichen Teil durch das Arbeitsverhältnis bestimmt und geprägt. Sein Selbstwertgefühl sowie die Achtung und Wertschätzung, die er in seiner Familie, bei seinen Freunden und Kollegen und überhaupt in seinem Lebenskreis erfährt, werden entscheidend mitbestimmt von der Art, wie er seine Arbeit leistet. Die Arbeit in seinem Arbeitsverhältnis stellt für den Arbeitnehmer zugleich eine wesentliche Möglichkeit zur Entfaltung seiner geistigen und körperlichen Fähigkeiten und damit zur Entfaltung seiner Persönlichkeit dar. Wird dem Arbeitnehmer diese Möglichkeit der Persönlichkeitsentfaltung durch Arbeitsleistung im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses genommen, so berührt dies seine Würde als Mensch. Die besondere Interessenlage im Arbeitsverhältnis gebietet, dass die Arbeitsleistung nicht nur als ein Wirtschaftsgut, sondern auch als Ausdruck der Persönlichkeit des Arbeitnehmers verstanden wird. Die Nichtberücksichtigung dieser ideellen Interessen des Arbeitnehmers im Dienstvertragsrecht des BGB stellt sich auf dem Boden des Grundgesetzes und seiner in den Art. 1 und 2 getroffenen Wertentscheidung heute als eine Regelungslücke dar, die durch die grundsätzliche Anerkennung eines arbeitsvertragsrechtlichen Beschäftigungsanspruchs zu schließen ist (Bundesarbeitsgericht – Großer Senat – Beschluss vom 27.02.1985 – GS 1/84; juris).

Gemessen an diesen Grundsätzen steht dem Antragsteller der geltend gemachte Beschäftigungsanspruch zu.

Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien ist ungekündigt.

Eine einseitige Suspendierung des Arbeitnehmers ohne vertragliche Vereinbarung ist grundsätzlich nicht zulässig. Der Anspruch muss nur dann zurücktreten, wenn überwiegende schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers entgegenstehen (Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 09.04.2014 – 10 AZR 637/13; juris). Ein solches überwiegendes Interesse des Arbeitgebers besteht beispielsweise dann, wenn die Beschäftigung aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen nicht möglich ist. Ein solcher Fall ist vorliegend nicht gegeben.

Dem Antragsgegner ist die Beschäftigung des Antragstellers nicht unzumutbar.

Der Arbeitgeber ist allerdings auch in einem bestehenden Arbeitsverhältnis nicht verpflich-

tet, den Arbeitnehmer zu beschäftigen, wenn die Beschäftigung die Gefahr birgt, dass hierdurch wesentliche, vor allem absolut geschützte Rechte des Arbeitgebers (§ 823 BGB) gefährdet werden, insbesondere die Gefahr besteht, dass der Arbeitnehmer widerrechtlich auf Leib oder Leben oder das Eigentum des Arbeitgebers oder seiner Mitarbeiter einwirken würde.

Es liegen keine Anhaltspunkte dafür vor, dass der Antragsteller Rechte des Antragsgegners bzw. seines Geschäftsführers verletzen würde. Der Antragsteller hat derartige Rechtsverletzungen in der Vergangenheit nicht getätigt. Zwar stellen die Briefe der Ehefrau des Antragstellers sowohl inhaltlich als auch sprachlich einen schwerwiegenden Angriff auf den Geschäftsführer des Antragsgegners dar. Insoweit bestehen erhebliche Zweifel, ob sie durch die in Art. 5 GG garantierte Meinungsfreiheit geschützt sind.

Dem Antragsteller sind die Briefe seiner Ehefrau indes nicht zuzurechnen. Der Antragsteller hat nicht für das Handeln seiner Ehefrau einzustehen und ist auch nicht dafür verantwortlich. Insbesondere hat, unabhängig davon, ob dies eine Freistellung des Antragstellers begründen könnte, der Antragsteller sich die Ausführungen seiner Ehefrau nicht zu eigen gemacht. Der Antragsgegner hat eine solche Haltung des Antragstellers weder schlüssig vorgetragen noch glaubhaft gemacht. Vielmehr drückt die Erklärung des Antragstellers in der mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht Würzburg am 15.07.2015 das Gegenteil aus.

Die einseitige Freistellung des Antragstellers ist auch nicht unter dem Gesichtspunkt berechtigt, sie sei erforderlich, um dem Betriebsfrieden Geltung zu verschaffen.

Zum einen ist bereits nicht ersichtlich, inwieweit der Betriebsfrieden gestört ist.

Unter „Betriebsfrieden“ ist das störungsfreie Zusammenleben von Arbeitgeber einerseits und Arbeitnehmern andererseits sowie der Arbeitnehmer untereinander zu verstehen. Dabei setzt der Begriff der Störung in diesem Zusammenhang ein aktives Tätigwerden voraus, das geeignet ist, Beziehungen im oben dargestellten Sinne zu beeinträchtigen, ohne dass hierfür ein Grund ersichtlich ist. Dagegen liegt eine sanktionsfähige Störung des Betriebsfriedens nicht bereits vor, wenn bestehende Konflikte ausgetragen werden und hierbei zulässige Mittel, insbesondere solche der verbalen Kommunikation eingesetzt werden.

In diesem Sinn hat der Antragsteller den Betriebsfrieden nicht gestört. Zwar berühren die Briefe der Ehefrau des Antragstellers unzweifelhaft die Integrität und damit das Ansehen des Geschäftsführers des Antragsgegners. Wie bereits ausgeführt, ist indes ein Anteil des Antragstellers an den Briefen seiner Ehefrau ist nicht erkennbar.

Ein solcher Anteil ergibt sich auch nicht daraus, dass der Antragsteller sich weigert, den Inhalt der Briefe zur Kenntnis zu nehmen und in irgendeiner Weise auf seine Ehefrau einzuwirken. Es mag sein, dass dieses Verhalten ungewöhnlich ist, da der Gedanke, dass Ehepartner sich austauschen, wohl grundsätzlich nahe liegt. Dies schließt aber nicht aus, dass dies beim Antragsteller und seiner Ehefrau anders ist, insbesondere in diesem Fall.

Darauf kommt es indes nicht an.

Es ist zunächst festzustellen, dass nicht ersichtlich ist, welche konkreten Erwartungen der Antragsgegner insoweit überhaupt an den Antragsteller richtet. Was soll der Antragsteller über die bereits abgegebenen Erklärungen hinaus tun?

Maßgebend ist indes, dass der Antragsteller arbeitsvertraglich nicht verpflichtet ist, auf seine Ehefrau Einfluss zu nehmen.

Nach der allgemeinen Regel des § 241 Absatz 2 BGB ist allerdings jede Partei eines Arbeitsvertrags zur Rücksichtnahme auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen ihres Vertragspartners verpflichtet. Der Arbeitnehmer hat seine Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis so zu erfüllen und die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden Interessen des Arbeitgebers so zu wahren, wie dies von ihm unter Berücksichtigung seiner Stellung und Tätigkeit im Betrieb, seiner eigenen Interessen und der Interessen der anderen Arbeitnehmer des Betriebs nach Treu und Glauben billigerweise verlangt werden kann. Er ist danach auch außerhalb der Arbeitszeit verpflichtet, auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen (Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 20.06.2013 – 2 AZR 583/12; juris).

Diese somit dem Grunde nach bestehende Loyalitätspflicht des Antragstellers dem Antragsgegner gegenüber verlangt nicht, dass der Antragsteller sich in irgendeiner Form gegen seine Ehefrau entscheidet. Die beiden Lebensbereiche sind nicht in der Weise miteinander vergleichbar, dass eine Interessenabwägung stattzufinden habe.

Darüber hinaus ist die Freistellung unverhältnismäßig. Sie ist nicht geeignet, den zweifelsohne bestehenden Konflikt zu lösen. Es ist vor allem nicht nachvollziehbar, dass der Konflikt während der Freistellung in irgendeiner Weise bearbeitet werden sollte, etwa durch Gespräche zwischen den Beteiligten.

Das Verhalten des Antragstellers am 01.07.2015 kann die Freistellung vom 26.06.2015 nicht rechtfertigen und ist auch kein Grund, an der Freistellung festzuhalten. Der Antragsteller mag sich zwar unangemessen geäußert haben, er hat aber keine Gewalt (gegen die Tür zu seinem Büro) angewendet. Dies behauptet der Antragsgegner selbst nicht. Dazu kommt, dass der Antragsgegner den Antragsteller ins Unrecht gesetzt hatte. Wenn der Antragsteller unwirsch darauf reagierte, sein eigenes Büro versperrt vorzufinden und dieses ihm nicht mehr zugänglich war, liegt darin kein Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten.

Es besteht somit ein Verfügungsanspruch.

Es ist auch ein Verfügungsgrund gegeben, §§ 935, 940 ZPO.

Die Art des Verfügungsanspruchs erfordert eine Regelungsverfügung (§ 940 ZPO). Sie ist notwendig zur Abwendung wesentlicher Nachteile.

Ohne die Regelungsverfügung hätte der Antragsteller einen nicht zu ersetzenden Rechtsverlust.

Der Beschäftigungsanspruch kann nur an jedem Arbeitstag erfüllt werden. Insbesondere kann er nicht nachgeholt werden. Es handelt sich vielmehr um eine Fixschuld.

Ein wesentlicher Nachteil ist nicht dadurch ausgeschlossen, dass die Antragsgegnerin dem Antragsteller die vertragsgemäße Vergütung zahlt. Der Beschäftigungsanspruch stellt nicht nur das Äquivalent zur Arbeitsvergütung dar. Vielmehr hat die Arbeitsleistung als solche einen Wert an sich, da sie, wie oben ausgeführt, Ausdruck des allgemeinen Persönlichkeitsrechts ist. Dieser immaterielle Wert kann durch die Vergütung nicht ersetzt werden.

Die angefochtene Entscheidung erweist sich somit als zutreffend. Die Berufung muss deshalb erfolglos bleiben.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Absatz 1 ZPO.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Weißenfels
Vorsitzende Richterin
am Landesarbeitsgericht

Fallenbacher
ehrenamtlicher Richter

Wissel
ehrenamtlicher Richter