
Datum: 23.01.2007
Gericht: Arbeitsgericht Iserlohn
Spruchkörper: 2. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 2 Ca 2078/06
ECLI: ECLI:DE:ARBGIS:2007:0123.2CA2078.06.00

Tenor:

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 11.08.2006 nicht beendet worden ist.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.

Der Streitwert wird auf 8.880,00 EUR festgesetzt.

<u>Tatbestand:</u>	1
Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen (verhaltensbedingten) Kündigung.	2
Der ... geborene, verheiratete Kläger, der ... Kinder (von denen ... noch in seinem Haushalt leben) hat, ist seit dem ... bei der Beklagten als Pressereimitarbeiter zu einem Bruttomonatsentgelt von zuletzt durchschnittlich ca. 2.960,00 EUR beschäftigt.	3
Die Beklagte ist ein Unternehmen der metallverarbeitenden Industrie (...) und beschäftigt etwa ... Arbeitnehmer; es besteht ein Betriebsrat.	4
Der Kläger ist tätig in der Abteilung Großpresserei.	5
In dieser wurde früher (bis Frühjahr 2006) dreischichtig von montags bis einschließlich samstags gearbeitet.	6
Aufgrund guter Geschäftslage entschloss sich die Beklagte nunmehr auch sonntags in der Abteilung arbeiten zu lassen.	7

Mit Bescheid vom 31.03.2006 (Bl. 31 f. d. A.) wurde der Beklagten die Genehmigung erteilt in der Zeit von zunächst 02.04.2006 bis einschließlich 31.12.2006 in der Abteilung des Klägers Sonntagsarbeit durchführen zu lassen; zwischenzeitlich ist die Genehmigung verlängert bis zunächst 30.06.2007.	8
Die Beklagte teilte daraufhin neue Schichten ein, es besteht ein rotierendes Schichtmodell.	9
Der Kläger ist laut Schichtplan (Vortrag der Beklagten, Bl. 19 d. A.) an drei Sonntagen im Monat zur Arbeit eingeteilt.	10
Der Kläger machte zunächst auch Nachtschichten in den Nächten von Samstag auf Sonntag, bzw. Sonntag auf Montag.	11
Wegen der Einzelheiten der geleisteten Schichten wird auf den Schriftsatz der Beklagten vom 05.09.2006 (Bl. 16/17 d. A.) verwiesen, wobei der Kläger darauf hinwies, dass er als Mitglied der örtlichen Baptistengemeinde sich aus religiösen Gründen an der Ausübung von Sonntagsarbeit gehindert sieht.	12
Erst am 09.07.2006 war der Kläger zur Spätschicht (diese beginnt um 13.00 Uhr und endet um 21.00 Uhr) am Sonntag eingeteilt.	13
Der Kläger weigerte sich unter Hinweis auf seine religiöse Überzeugung die Spätschicht auszuführen und wurde von der Beklagten mit Schreiben vom 14.07.2006 (Bl. 26/27 d. A.) wegen der Nichtausführung der Spätschicht abgemahnt.	14
Wegen der Einzelheiten dieser Abmahnung wird auf Bl. 26/27 d. A. verwiesen.	15
Am Sonntag, den 06.08.2006 war der Kläger wiederum zur Spätschicht eingeteilt und erschien aus den bekannten Gründen nicht zur Arbeit.	16
Die Beklagte hörte daraufhin mit Schreiben vom 09.08.2006 (Bl. 22 ff d. A.) den bei ihr bestehenden Betriebsrat zu einer beabsichtigten Kündigung wegen Arbeitsverweigerung an; der Betriebsrat widersprach der Kündigung ausdrücklich nicht.	17
Wegen der Einzelheiten wird auf Bl. 22 ff d. A. verwiesen.	18
Mit Schreiben vom 11.08.2006 (Bl. 8 d. A.), dem Kläger zugegangen am 12.08.2006, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Parteien ordentlich zum 31.12.2006.	19
Mit seiner am 25.08.2006 anhängig und am 30.08.2006 rechtshängig gewordenen Klage begehrt der Kläger die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 11.08.2006 nicht beendet worden ist (und fortbesteht).	20
Der Kläger trägt vor, die Kündigung sei unwirksam.	21
Er sei nicht verpflichtet gewesen am Sonntag zu arbeiten.	22
Zum einen bestreite er diesbezüglich die Wahrung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1, 3 BetrVG, zum anderen sei die Anordnung von Sonntagsarbeit im Hinblick auf sein Grundrecht der Glaubensfreiheit gem. Art. 4 Grundgesetz nicht rechtmäßig erfolgt.	23
Da er auch auf anderen Arbeitsplätzen in anderen Abteilungen (z. B. in der Abteilung B 2) problemlos außerhalb des Sonntags hätte eingesetzt werden können, sei die	24

Arbeitsverweigerung kein Grund für die Kündigung und die Kündigung mithin unwirksam.	
Wegen der weiteren Einzelheiten des Klägervorbringens wird auf die Klageschrift sowie den Schriftsatz des Klägers vom 29.12.2006 (Bl. 46/47 d. A.) verwiesen.	25
Der Kläger beantragt,	26
1. es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 11.08.2006 nicht aufgelöst worden ist oder aufgelöst wird.	228
2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern zu unveränderten Bedingungen über den 31.12.2006 hinaus ungekündigt fortbesteht.	230
Die Beklagte beantragt,	31
die Klage abzuweisen.	32
Sie ist der Ansicht, die Kündigung sei wirksam.	33
Sie habe mit – unstreitiger – Zustimmung der zuständigen Behörde Sonntagsarbeit angeordnet; der Kläger sei dieser Anordnung zu Unrecht nicht gefolgt und daher, nach vorangegangener einschlägiger Abmahnung, zu Recht gekündigt worden.	34
Sie bestreitet, dass der Kläger sich aus religiösen Gründen auf ein Leistungsverweigerungsrecht berufe. Zweifel an den religiösen Motiven des Klägers habe sie insbesondere deshalb, weil der Kläger vor der Weigerung drei Nachtschichten, die den Sonntag tangierten, geleistet habe. Auch habe der Kläger mehrfach gesagt, dass er sich am Wochenende um seine Familie kümmern müsse.	35
Jedenfalls aber müsse das Grundrecht des Klägers auf Glaubensfreiheit im Hinblick auf ihr in Art. 12 Grundgesetz geschütztes Recht auf Unternehmerfreiheit zurücktreten.	36
Denn ihr Interesse die betrieblichen Abläufe störungsfrei zu organisieren habe Vorrecht vor den Interessen des Klägers am Sonntag aus religiöser Überzeugung nicht arbeiten zu wollen.	37
(Schriftsatz der Beklagten vom 05.09.2006, Bl. 16 ff, 18 d. A.).	38
Eine Befreiung des Klägers von der Sonntagsarbeit widerspräche dem Grundsatz der Gleichbehandlung, zudem würde dies den Schichtplan organisatorisch durcheinander bringen und zu Betriebsablaufstörungen führen.	39
Die Sonntagsarbeit sei auch lediglich für den Zeitraum vom 02.04.2006 bis – vorläufig – 30.06.2007 angeordnet, des Weiteren sei dem Kläger freigestellt während der Sonntagsschicht einen Gottesdienst aufzusuchen.	40
Der Kläger brauche auch nur an drei Sonntagen im Monat zur Arbeit zu erscheinen (Schriftsatz der Beklagten vom 05.09.2006, Bl. 16 ff, 19 d. A.).	41
Unter Berücksichtigung all dieser Umstände sei ihr Interesse an einer störungsfreien Sonntagsproduktion gegenüber dem Interesse des Klägers an einem arbeitsfreien Sonntag	42

vorrangig.

Eine Versetzung des Klägers in einen anderen Bereich ihres Betriebes komme schon deshalb nicht in Betracht, da in den „meisten Abteilungen zurzeit ebenfalls die 7-Tage-Woche gefahren“ werde. 43

(Schriftsatz der Beklagten vom 10.01.2007, Bl. 49 ff d. A.). 44

Wegen der weiteren Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen. 45

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e : 46

Die Klage ist teilweise unzulässig, teilweise zulässig und begründet. 47

Unzulässig ist die Klage soweit der Kläger den Antrag auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung vom 11.08.2006 (Antrag zu Ziffer 1. aus der Klageschrift) mit dem allgemeinen Feststellungsantrag gem. §§ 256 ZPO, 46 Abs. 2 ArbGG (Antrag zu 2. aus der Klageschrift) verbunden hat, da für diesen allgemeinen Feststellungsantrag nur dann das gem. §§ 256 ZPO, 46 Abs. 2 ArbGG erforderliche besondere Feststellungsbedürfnis vorliegt, wenn neben einer, mit einer besonderen Kündigungsschutzklage nach § 4 KSchG angegriffenen, Kündigung weitere mögliche Beendigungstatbestände vorliegen. 48

Dass dies hier der Fall ist, hat indes keine der Parteien behauptet. 49

Zulässig und begründet ist die Klage soweit der Kläger die Feststellung begehrt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 11.08.2006 nicht beendet worden ist. 50

Da der Kläger zum Zeitpunkt der Kündigung seit mehr als 6 Monaten bei der Beklagten beschäftigt war, diese ca. ... Arbeitnehmer beschäftigt und der Kläger rechtzeitig binnen drei Wochen nach Zugang der Kündigung Kündigungsschutzklage erhoben hat, bedurfte die Kündigung zu ihrer Wirksamkeit der sozialen Rechtfertigung i. S. d. § 1 KSchG, §§ 1, 4, 23 KSchG. 51

Entgegen der Ansicht der Beklagten ist die Kündigung jedoch nicht, insbesondere nicht aus verhaltensbedingten Gründen, § 1 Abs. 2 KSchG, sozial gerechtfertigt. 52

Zwar ist der Beklagten darin zuzustimmen, dass die Verweigerung von Arbeit nach vorangegangener Abmahnung grundsätzlich geeignet sein kann eine ordentliche Kündigung zu rechtfertigen. 53

Dies gilt jedoch nur, wenn der Arbeitgeber die Arbeit auch in rechtmäßiger Weise angeordnet hat. 54

Bei der Festlegung der Arbeitszeit hat sich der Arbeitgeber, sofern, wie hier, keine dezidierten arbeitsvertraglichen Festlegungen erfolgt sind, im Rahmen billigem Ermessens gem. § 315 BGB zu halten. 55

Hierbei hat der Arbeitgeber sowohl seine, als auch die Interessen des Betroffenen sowie auch weiterer Arbeitnehmer zu berücksichtigen. 56

57

Zu berücksichtigen hat der Arbeitgeber hierbei insbesondere auch, dass er dem Arbeitnehmer keine Arbeit zuweisen darf, die diesen in einen vermeidbaren Gewissenskonflikt bringt.

(Siehe hierzu z. B. BAG, 20.12.1984, EzA § 1 KSchG verhaltensbedingte Kündigung Nr. 16). 58

Bei der Anordnung von Sonntagsarbeit hat der Arbeitgeber auch zu berücksichtigen, dass Sonntagsarbeit, jedenfalls in der Branche in der die Beklagte tätig ist, grundsätzlich gem. § 9 ArbZG verboten ist. 59

Dies bedeutet, dass die Anordnung von Sonntagsarbeit entgegen dem ausdrücklichen Willen des betroffenen Arbeitnehmers, der zudem, wie der Kläger hier durchaus glaubhaft, religiöse Motive für die Verweigerung der Sonntagsarbeit anführt, nur dann zulässig sein kann, wenn hierfür eine besondere Notwendigkeit besteht und der Arbeitgeber sich in besonderer Weise bemüht Arbeitnehmer, die keine Sonntagsarbeit leisten wollen, von dieser Arbeit zu befreien. 60

Vorliegend möchte die Beklagte die Sonntagsarbeit offenbar leisten, um durchgängig ihre Produktionskapazitäten zu erhöhen. 61

Wie Beklagte selbst vorträgt, ist für die Abteilung des Klägers bereits für einen Zeitraum von 15! Monaten Sonntagsarbeit angeordnet, auch ist, wie die Beklagten ebenfalls selbst vorträgt, für die „meisten Abteilungen“ ebenfalls Sonntagsarbeit erforderlich, da dort ebenfalls eine 7-Tage-Woche gefahren wird. 62

Die Beklagte möchte mithin offenbar nicht nur vorübergehende Produktionsengpässe, die aufgrund unvorhersehbarer Umstände in der Abteilung des Klägers entstanden sind, mit der Sonntagsarbeit überbrücken, sondern vielmehr generell eine Ausweitung der Arbeitszeit auf die 7-Tage-Woche vornehmen. 63

Irgendwelche Maßnahmen zur Entlastung von Arbeitnehmern die Sonntagsarbeit, aus welchen Gründen auch immer, ablehnen, ergreift die Beklagte offenbar nicht. 64

Die Beklagte trägt vielmehr vor, es sei ihr nicht zuzumuten (auch bei gegebener Veranlassung) Arbeitnehmer, die zur Sonntagsarbeit eingeteilt sind, von dieser zu befreien. Die Beklagte trägt insofern selbst vor, dieses würde „ihren Schichtplan organisatorisch durcheinander bringen“. 65

Die Beklagte zeigt mithin mit ihrem gesamten Vorbringen, dass sie in keinsten Weise versucht, etwa durch flexiblen Einsatz, Arbeitnehmer von der Erbringung der Sonntagsarbeit zu befreien bei denen Bedenken gegen die Ausübung der Sonntagsarbeit bestehen. 66

Unter Berücksichtigung dieser von der Beklagten vorgebrachten Argumente vermag das Gericht nicht zu erkennen, dass die Anordnung von Sonntagsarbeit im Fall des Klägers sich noch im Rahmen der Billigkeit gem. § 315 BGB hält. 67

Hieran ändert auch nichts, dass der Betriebsrat – wohl ? – der Durchführung von Sonntagsarbeit zugestimmt hat und die zuständige Behörde die durchgängige Produktion auch am Sonntag als „im öffentlichen Interesse dringend nötig“ angesehen hat, da diese Entscheidung von den jeweiligen Entscheidungsträgern, aus welchen Gründen auch immer, im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten getroffen wurden. 68

Nach allem ist daher in keinsten Weise erkennbar, dass die Anordnung der Beklagten an den Kläger Sonntagsarbeit an den in Rede stehenden Tagen zu leisten dem Grundsatz der 69

Billigkeit gem. § 315 BGB entsprochen hat.

Der Kläger durfte daher die verlangte Sonntagsarbeit an den in Rede stehenden Tagen verweigern, ohne sich hierdurch dem Vorwurf der ungerechtfertigten Arbeitsverweigerung, der die ausgesprochene Kündigung rechtfertigen würde, auszusetzen. 70

Der Klage war daher mit dem Antrag zu Ziffer 1. stattzugeben. 71

Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreit zu tragen, §§ 92 ZPO, 46 Abs. 2 ArbGG, da die Beklagte mit dem mit drei Bruttomonatseinkommen zu bewertenden Kündigungsschutzantrag zu Ziffer 1. unterlegen ist und der allgemeine Feststellungsantrag zu Ziffer 2., mit dem der Kläger unterlegen ist, im Zusammenhang mit der Feststellungsklage nach § 4 KSchG einen eigenen Streitwert mangels weiteren möglichen Beendigungstatbestandes nicht aufweist. Der gem. § 61 Abs. 1 ArbGG i. V. m. § 42 Abs. 4 GKG festgesetzte Streitwert entspricht demgemäß drei Bruttomonatseinkommen des Klägers. 72