Landesarbeitsgericht Hamm, 15 Sa 271/07

Datum:	08.11.2007
Gericht:	Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper:	15. Kammer
Entscheidungsart:	Urteil
Aktenzeichen:	15 Sa 271/07
ECLI:	ECLI:DE:LAGHAM:2007:1108.15SA271.07.00

Vorinstanz:	Arbeitsgericht Iserlohn, 2 Ca 2078/06
Schlagworte:	Kündigung aus verhaltens- oder personenbedingten Gründen wegen der Weigerung des Arbeitnehmers, aus religiösen Gründen an sich zulässige Sonntagsarbeit auszuführen.
Normen:	§ 1 KSchG; § 315 BGB; Art. 4, 12, 14 GG

Tenor:

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Iserlohn vom 23.01.2007 - 2 Ca 2078/06 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung der Beklagten. 2

Der am 21.01.1959 geborene Kläger ist verheiratet und hat 11 Kinder, von denen 9 noch in seinem Haushalt leben. Er ist seit dem 11.10.1994 als Pressereimitarbeiter bei der Beklagten tätig, die ca. 2000 Arbeitnehmer beschäftigt. Bei der Beklagten ist ein Betriebsrat gewählt. Der Kläger war zuletzt in der Abteilung Großpresserei tätig und erhielt ein Bruttomonatsentgelt von ca. 2.960,00 EUR. Wegen des schriftlichen Arbeitsvertrages der Parteien vom 10.10.1994 wird auf Bl. 6 f. d.A. Bezug genommen. 3

4

In der Großpresserei der Beklagten wurde bis zum Frühjahr 2006 dreischichtig von montags bis einschließlich samstags gearbeitet. Die Frühschicht dauert dabei von 5.00 Uhr morgens bis 13.00 Uhr, die Spätschicht von 13.00 Uhr bis 21.00 Uhr und die Nachtschicht von 21.00 Uhr bis 5.00 Uhr morgens am folgenden Tage. Mit Bescheid vom 16.02.2006 bewilligte die Bezirksregierung Arnsberg für die Großpresserei der Beklagten unter bestimmten Bedingungen abweichend von § 9 Arbeitszeitgesetz die Beschäftigung von insgesamt bis zu 39 Arbeitnehmern je Sonn- und Feiertag an den großen Pressen und der Titanbearbeitung. Wegen der Einzelheiten des Bescheides vom 15.02.2006 wird auf Bl. 88 ff. d.A. verwiesen. Der Kläger war zur damaligen Zeit in einem Bereich der Großpresserei B 4 eingesetzt, in dem noch keine Sonntagsarbeit geleistet wurde. Mit weiterem Bescheid vom 31.03.2006 bewilligte die Bezirksregierung Arnsberg an allen Sonn- und Feiertagen vom 02.04.2006 bis zum 31.12.2006 die Beschäftigung von insgesamt bis zu 30 über 18 Jahre alten Arbeitnehmern je Sonn- und Feiertag in der Großpresserei B 4 an den Serienteil- und Räderpressen mit Produktionsarbeiten. Wegen der weiteren Einzelheiten dieses Bescheides wird auf Bl. 93 ff. d. A. Bezug genommen.

Auf der Grundlage der bewilligten Sonntagsarbeit erstellte die Beklagte einen Schichtenplan, der vorsieht, dass die Schichtbesetzung, der der Kläger angehört, an drei Sonntagen im Monat zur Arbeit eingeteilt ist. Wegen der Einzelheiten des Schichtenplans wird auf Bl. 97 d.A. verwiesen. Dementsprechend war der Kläger an folgenden Tagen für Schichten eingeteilt, die in den Sonntag hineinreichten bzw. am Sonntag begannen: 5

- 08.04.2006, samstags, Nachtschicht, 21.00 Uhr bis 5.00 Uhr (5 Stunden am Sonntag), 6
- 06.05.2006, samstags, Nachtschicht, 21.00 Uhr bis 5.00 Uhr (5 Stunden am Sonntag), 7
- 14.05.2006, sonntags, Nachtschicht, 21.00 Uhr bis 5.00 Uhr (3 Stunden am Sonntag), 8
- 01.07.2006, samstags, Nachtschicht, 21.00 Uhr bis 5.00 Uhr) 5 Stunden am Sonntag). 9

Diese Schichten hat der Kläger geleistet. 10

Anfang Juli 2006 erklärte der Kläger der Beklagten, er werde künftig nicht mehr am Sonntag arbeiten. In Gesprächen mit der Abteilungsleitung und der Personalabteilung berief der Kläger sich dabei auf die Glaubensfreiheit und erklärte, seine religiöse Überzeugung als Baptist ließe es nicht zu, dass er am Sonntag arbeite. 11

Am Sonntag, den 02.07.2006 war der Kläger zu der um 21.00 Uhr beginnenden Nachtschicht eingeteilt, zu der er nicht erschien. Anlässlich des wegen des Nichterscheinens am 02.07.2006 geführten Gesprächs am 06.07.2006 erklärte der Kläger, er werde auch am Sonntag, den 09.07.2006 nicht zur Spätschicht von 13.00 Uhr bis 21.00 Uhr erscheinen, zu der er eingeteilt war. Wegen des Fehlens am 09.07.2006 erteilte die Beklagte dem Kläger am 14.07.2006 eine Abmahnung. 12

Am Sonntag, den 06.08.2006 erschien der Kläger nicht zur Spätschicht von 13.00 Uhr bis 21.00 Uhr, obwohl er zur Arbeit eingeteilt war. Bereits im Vorfeld hatte er den zuständigen Meister darauf hingewiesen, dass er diese erste Sonntagsschicht nach seinem Urlaub, der vom 24.07.2006 bis zum 05.08.2006 erteilt war, nicht leisten werde. 13

Mit Schreiben vom 09.08.2006 hörte die Beklagte den Betriebsrat zur beabsichtigten ordentlichen Kündigung des Klägers an. Wegen der Einzelheiten des Anhörungsschreibens wird auf Bl. 22 ff. d.A. Bezug genommen. Unter dem 10.08.2006 teilte der Betriebsrat der 14

Beklagten mit, aufgrund der ihm vorliegenden Informationen sehe er bei der gegebenen Rechtslage keine Möglichkeit, gegen die beabsichtigte ordentliche Kündigung Bedenken geltend zu machen. Daraufhin sprach die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 11.08.2006, welches ihm am 12.08.2006 zuging, die fristgemäße Kündigung zum 31.12.2006 aus. Hiergegen richtet sich die am 25.08.2006 beim Arbeitsgericht Iserlohn eingegangene Feststellungsklage.

Der Kläger hat vorgetragen, die Kündigung vom 11.08.2006 sei rechtsunwirksam. Seine religiöse Überzeugung als Baptist verbiete es ihm einerseits, sonntags überhaupt zu arbeiten, und gebe ihm andererseits auf, an den Gottesdiensten teilzunehmen. Aus diesem Grunde sei er gehindert gewesen, am 09.07.2006 zur Spätschicht zu erscheinen. An diesem Tage habe er um 16.00 Uhr den Gottesdienst aufsuchen müssen. Anlässlich des Personalgesprächs am 14.07.2006, in welchem die Beklagte ihn darauf hingewiesen habe, dass er die Sonntagsschichten zu leisten habe, habe er entgegnet, dies sei ihm aus Glaubensgründen und aufgrund der zu besuchenden Gottesdienste nicht möglich. Auch am 06.08.2006 habe er um 16.00 Uhr an einem Gottesdienst teilnehmen müssen und aus diesem Grunde nicht arbeiten können. Die Anordnung der Sonntagsarbeit berücksichtige sein Grundrecht auf Glaubensfreiheit gemäß Artikel 4 Grundgesetz nicht. Die Anordnung der Beklagten greife in nicht gerechtfertigter Weise in sein Grundrecht auf ungestörte Religionsausübung ein. Er, der Kläger, könne bei Befolgung der Anordnung die Gottesdienste am Sonntag nicht mehr wahrnehmen. 15

Soweit er, der Kläger, zunächst Wochenendarbeit geleistet habe, sei dies aus Angst erfolgt, den Arbeitsplatz zu verlieren. Schließlich habe er eine Familie mit neun Kindern als Alleinverdiener zu versorgen. Die Glaubensfreiheit sei zudem höher zu bewerten als das Gewinnstreben der Beklagten. Einschränkungen, welche die Beklagte durch eine entsprechende Umorganisation in Kauf nehmen müsse, seien kaum vorhanden. Schon aus Gründen der Fürsorgepflicht habe die Beklagte nach Möglichkeiten suchen müssen, ihn von der Wochenendarbeit, insbesondere der Sonntagsarbeit, zu befreien. Hierzu hätte die Beklagte auch eine Beschäftigung in einer anderen Abteilung in Betracht ziehen müssen, was sie jedoch nicht getan habe. Er, der Kläger, hätte ohne Probleme in der Abteilung B 2 eingesetzt werden können. In dieser Abteilung seien zahllose Leiharbeitnehmer beschäftigt, so dass ein Tausch der Arbeitsplätze habe stattfinden können. 16

Der Kläger hat beantragt, 17

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 11.08.2008 nicht aufgelöst worden ist oder aufgelöst wird, 18

2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern zu unveränderten Bedingungen über den 31.12.2006 hinaus ungekündigt fortbesteht. 19

Die Beklagte hat beantragt, 20

die Klage abzuweisen. 21

Sie hat vorgetragen, die Kündigung vom 11.08.2006 sei aus verhaltensbedingten Gründen sozial gerechtfertigt. Der Kläger sei am Sonntag, den 06.08.2006 nicht zur Arbeit erschienen, obwohl er an diesem Tage laut Schichtplan für die Spätschicht von 13.00 Uhr bis 21.00 Uhr eingeplant gewesen sei. Wegen des gleichen Verhaltens sei er bereits am 14.07.2006 einschlägig abgemahnt worden, da er am Sonntag, den 09.07.2006 nicht zur Spätschicht 22

erschienen sei, zu der er eingeteilt gewesen sei.

Soweit der Kläger als Baptist sich auf Artikel 4 GG berufe, rechtfertige dies das unentschuldigte Fehlen und die Weigerung, überhaupt an Sonntagen zu arbeiten, nicht. Sie, die Beklagte, bestreite, dass die Berufung auf Artikel 4 Grundgesetz tatsächlich von einer religiösen Überzeugung getragen sei. Zum einen habe der Kläger in der Vergangenheit seit Einführung der genehmigten Sonntagsarbeit bereits in Schichten gearbeitet, die in den Sonntag hineinreichten bzw. am Sonntag begonnen hätten. Zum anderen habe der Kläger im Gespräch mit seinen Vorgesetzten mehrfach angekündigt, er wolle auch nicht mehr an Samstagsschichten eingesetzt werden, da er sich am Wochenende um seine Familie kümmern müsse. Sie, die Beklagte, bestreite, dass es den Angehörigen der Baptistenkirche untersagt sei, sonntags zu arbeiten. Sie beschäftigte zahlreiche Mitarbeiter, die überzeugte Baptisten seien und keine Probleme hätten, auch sonntags zu arbeiten. 23

Zudem kollidiere die Berufung des Klägers auf die Glaubens- und Religionsfreiheit mit ihrer durch Artikel 12 Grundgesetz geschützten Unternehmensfreiheit. Ihr Interesse, die betrieblichen Abläufe störungsfrei zu organisieren, habe Vorrang vor den Interessen des Klägers, am Sonntag aus religiöser Überzeugung nicht arbeiten zu wollen. 24

Eine generelle Befreiung des Klägers von der Sonntagsarbeit widerspreche auch dem Grundsatz der Gleichbehandlung. Im Bereich der Großpresserei, in der der Kläger arbeite, sei er in einer aus 11 Mitarbeitern bestehenden Pressenmannschaft integriert, die nach einem festen Schichtplan für die verschiedenen ineinander greifenden Tätigkeiten eingeteilt seien. Die Bevorzugung eines Mitarbeiters bringe nicht nur den Schichtplan organisatorisch durcheinander, sondern führe auch zu Betriebsablaufstörungen. Letzteres sei insbesondere an den Tagen der Fall gewesen, an denen der Kläger unentschuldigt nicht zur Arbeit erschienen sei. Sie, die Beklagte, könne sonntags auf den Kläger nicht verzichten. Der Kläger gehöre zu den drei Mitarbeitern der Pressenmannschaft, die am qualifiziertesten seien und fast sämtliche in diesem Bereich anfallenden Tätigkeiten beherrschten. 25

Entgegen der Darstellung des Klägers sei die Genehmigung der 7-Tage-Woche nicht aus Gewinnstreben beantragt worden, sondern aus der Notwendigkeit, Kundenaufträge fristgemäß abzuarbeiten, um nicht in Lieferverzug zu geraten und unter Umständen Schadensersatz bzw. Verzugsstrafen zahlen zu müssen. 26

Unabhängig davon habe sie, die Beklagte, versucht, soweit dies möglich sei, den Bedürfnissen der Mitarbeiter Rechnung zu tragen. Die Sonntagsarbeit werde nicht generell, sondern nur in Ausnahmefällen und mit behördlicher Genehmigung sowie Beachtung der Auflagen praktiziert. Die Sonntagsarbeit sei regelmäßig nur befristet. Entsprechend den behördlichen Nebenbestimmungen befreie sie die betroffenen Mitarbeiter von ihrer Arbeitspflicht, um ihnen Gelegenheit zum Besuch des Gottesdienstes zu geben. Dies gelte auch für den Kläger. Im konkreten Fall habe sie dem Kläger gestattet, im Falle der Frühschicht mit der Arbeit um 5.00 Uhr zu beginnen und für die Teilnahme am Gottesdienst um 10.00 Uhr die Arbeit zu beenden. Auf dieses Entgegenkommen sei der Kläger nicht eingegangen und wolle dies auch in Zukunft nicht. Soweit der Kläger zur Spätschicht von 13.00 Uhr bis 21.00 Uhr eingeteilt sei, sei ihm zumutbar, den um 10.00 Uhr beginnenden Frühgottesdienst zu besuchen und anschließend seine Arbeit aufzunehmen. Wenn er für die Frühschicht von 5.00 Uhr bis 13.00 Uhr eingeteilt sei, habe er Gelegenheit, am Nachmittag den um 16.00 Uhr beginnenden Spätgottesdienst zu besuchen. Sie, die Beklagte, habe dem Kläger sogar angeboten, ihn im Falle des Arbeitsbeginns um 5.00 Uhr für die Teilnahme am Gottesdienst um 10.00 Uhr von der Arbeit zu befreien. Auf dieses Entgegenkommen sei der Kläger nicht eingegangen und wolle dies auch in Zukunft nicht. 27

Auf einen anderen Arbeitsplatz könne der Kläger nicht versetzt werden. Zum einen sei ein solcher im Zeitpunkt der Kündigung nicht frei gewesen und werde auch in absehbarer Zeit nicht frei. Zum anderen komme eine Versetzung in eine andere Abteilung nicht in Betracht, weil in den meisten Abteilungen zur Zeit ebenfalls die 7-Tage-Woche gefahren werde. Für eine Versetzung in die Abteilung B 2 fehle es nicht nur an der Benennung eines konkreten Arbeitsplatzes, sondern auch an der entsprechenden Qualifikation des Klägers. 28

Durch Urteil vom 23.01.2007 hat das Arbeitsgericht unter Abweisung der Klage im übrigen festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 11.08.2006 nicht beendet worden ist. Gegen diese Entscheidung, die der Beklagten am 05.02.2007 zugestellt worden ist, richtet sich die Berufung der Beklagten, die am 09.02.2007 beim Landesarbeitsgericht eingegangen und am 26.03.2007 begründet worden ist. 29

Die Beklagte vertritt weiter die Auffassung, die Kündigung vom 11.08.2006 sei als sozial gerechtfertigt anzusehen. Die Bewilligung der Sonntagsarbeit durch die Bezirksregierung Arnsberg sei ausweislich des Bescheides vom 31.03.2006 nicht wegen der guten Geschäftslage ihres Unternehmens oder Gewinnstrebens, sondern zur Vermeidung von Lieferverzug notwendig gewesen. Bis Ende März 2006 habe der Kläger noch in einem Bereich eingesetzt werden können, in dem keine Sonntagsarbeit geleistet worden sei. Mit Wirkung ab dem 02.04.2006 sei dann auch an den Räder- und Serienteilpressen Sonntagsarbeit eingeführt worden. Ab diesem Zeitpunkt habe der Kläger in die Sonntagsarbeit einbezogen werden müssen. Dabei sei nicht nur der Kläger, sondern die gesamte Schichtbesetzung entsprechend dem Schichtplan zur Sonntagsarbeit eingeteilt worden. Der Kläger habe auch zunächst in Schichten gearbeitet, die in den Sonntag hineingereicht bzw. am Sonntag begonnen hätten. Erst Anfang Juli 2006 habe der Kläger erklärt, dass er künftig nicht mehr am Sonntag arbeiten werde. Entsprechend seiner Ankündigung sei er am Sonntag, den 02.07.2006 der Arbeit ferngeblieben. Dies habe zu dem Gespräch am 06.07.2006 geführt. Dabei sei der Kläger unter Hinweis auf die arbeitsrechtlichen Konsequenzen aufgefordert worden, seine Arbeit am Sonntag, den 09.07.2006, wie schichtplanmäßig vorgesehen, in der Spätschicht zu verrichten. Dies habe der Kläger abgelehnt. Wegen des Nichterscheinens am 09.07.2006 sei der Kläger am 14.07.2006 abgemahnt worden. Auch am Sonntag, den 06.08.2006, sei der Kläger nicht zur Spätschicht erschienen, obwohl er zur Arbeit eingeteilt gewesen sei. An beiden Tagen sei es dem Kläger ohne weiteres möglich gewesen, den Gottesdienst um 10.00 Uhr zu besuchen. In der Gemeinde des Klägers würden sonntags Gottesdienste um 10.00 Uhr und um 16.00 Uhr angeboten. 30

Sie, die Beklagte, könne sonntags nicht auf den Kläger verzichten, da er zu den drei qualifiziertesten Mitarbeitern der Pressenmannschaft gehöre. Im Falle des Fehlens des Klägers komme es zu Beeinträchtigungen des Einsatzes der Pressenmannschaft. Durch das Nichterscheinen des Klägers zu den eingeteilten Sonntagsschichten sei es auch zu konkreten Störungen gekommen. Unter anderem durch den Ausfall des Klägers hätten die Räderpressen nicht voll besetzt werden können, weil die weiteren Mitarbeiter der Gruppe entweder an den großen Pressen oder an anderen kleineren Pressen eingesetzt worden seien. Bei einem Einsatz des Klägers an den fraglichen Tagen wären die Stillstandszeiten an der 4000er- oder 8000er-Tonnenpresse jeweils um acht Stunden geringer ausgefallen. 31

Für einen Einsatz des Klägers in der Abteilung B 2 fehle es an der entsprechenden Qualifikation. Bei der Abteilung B 2 handele es sich um eine Strangpresserei, während der Kläger in der Großpresserei eingesetzt sei. Hierbei handele es sich um zwei grundsätzlich unterschiedliche Verfahren, die von den Mitarbeitern unterschiedliche Qualifikationen 32

abverlangten. Der Kläger kenne die Verfahren des "Gesenkschmiedens" in der Großpresserei. Im Bereich des Strangpressens habe er keinerlei Kenntnisse. Nach den Stellenbeschreibungen benötige ein qualifizierter Pressenfahrer in der Strangpresserei eine Ausbildungszeit von mehr als einem Jahr und zusätzlich eine Berufserfahrung von ein bis drei Jahren. Im Übrigen werde auch im Bereich der Strangpresserei in vielen Bereichen ab und zu am Sonntag produziert. Eine anderweitige geeignete Einsatzmöglichkeit ohne Sonntagsarbeit sei in ihrem Betrieb nicht vorhanden.

Sie, die Beklagte, bestreite weiter, dass es den Angehörigen der Baptistenkirche untersagt sei, sonntags zu arbeiten. Nach ihren Informationen sei es jedem Mitglied freigestellt, ob er am Sonntag überhaupt am Gottesdienst teilnehme. Anstelle der Teilnahme an einem Gottesdienst an einem Sonntag könne der Gläubige an jedem anderen Tag der Woche einen öffentlichen oder privaten Gottesdienst halten bzw. daran teilnehmen. Sonntagsarbeit stelle jedenfalls keinen Verstoß gegen die Regelung dieser Glaubensgemeinschaft dar. Im Übrigen habe bei jeder Schichteinteilung Gelegenheit für den Kläger bestanden, den Gottesdienst zu besuchen. 33

Die Beklagte beantragt, 34

das Urteil des Arbeitsgerichts Iserlohn vom 23.01.2007 abzuändern und die Klage in vollem Umfang abzuweisen. 35

Der Kläger beantragt, 36

die Berufung zurückzuweisen. 37

Er verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil und trägt vor, die Regeln der Religionsgemeinschaft der Baptisten und sein Gewissen verböten es ihm, sonntags zu arbeiten. Die religiösen Regeln der Baptistengemeinde, der er, der Kläger, angehöre, verlangten von ihm, dass er sonntags den Gottesdienst besuche und die Sonntagsruhe einhalte. Unabhängig davon komme es nur darauf an, dass er selbst es seinem Gewissen nach als zwingend ansehe, sonntags nicht zu arbeiten. Das Grundrecht nach Artikel 4 Abs. 1 Grundgesetz stehe strenggläubigen oder orthodoxen Angehörigen einer Religion, die derartige Regeln als verbindlich ansehen, ebenso zu wie weltlichen oder weniger strenggläubigen Angehörigen dieser Religion, die diese Regel nicht als verbindlich ansehen. Die Beklagte habe keinen Anspruch darauf, dass er sich einer weniger strenggläubigen Strömung der Baptisten anschließe, damit er den geschäftlichen Interessen der Beklagten und den betrieblichen Abläufen nicht in die Quere komme. 38

Er, der Kläger bestreite, dass bei einer Berücksichtigung seiner Weigerung, sonntags zu arbeiten, mit Lieferverzug, Arbeitsplatzverlust oder Verlust von Aufträgen zu rechnen sei. Unabhängig davon könne das Grundrecht aus Artikel 4 Abs. 1 Grundgesetz nicht schon auf einen vagen Gefährdungsverdacht hin zurücktreten, sondern nur dann, wenn der Arbeitgeber reale Gefährdungen konkret darlege. Dies habe die Beklagte nicht getan. Sie habe nicht dargetan, welche Aufträge verlorengingen, aufgrund welcher Umstände Arbeitsplätze in Gefahr seien, warum es nicht möglich sei, durch personale Umorganisationsmaßnahmen eine Berücksichtigung seiner, des Klägers, Bedürfnisse zu ermöglichen. Die Beklagte habe keine konkreten Aufträge benannt, die durch ein anderes, ihm entgegenkommendes Verhalten gefährdet seien und keine konkreten Ausführungen dahingehend gemacht, dass aufgrund des möglichen Verlustes von Aufträgen konkrete Arbeitsplätze gefährdet seien. 39

40

Er, der Kläger, bestreite weiter, dass er im Betrieb der Beklagten nicht anders einsetzbar sei und in Sonntagsarbeit habe einbezogen werden müssen. Unzutreffend sei, dass keine organisatorischen Anpassungen möglich seien, die zu einer Respektierung seiner religiös motivierten Weigerung, Sonntagsarbeit zu leisten, führe.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze Bezug genommen. 41

Entscheidungsgründe 42

I. 43

Die Berufung ist an sich statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. 44

II. 45

Der Sache nach hat die Berufung der Beklagten keinen Erfolg. Denn das Arbeitsverhältnis der Parteien ist durch die Kündigung der Beklagten vom 11.08.2006 nicht aufgelöst worden. 46

1. Die Kündigung ist nicht aus Gründen im Verhalten des Klägers sozial gerechtfertigt. 47

a) Die Weigerung eines Arbeitnehmers, eine vertraglich geschuldete Leistung zu erbringen, ist, nach entsprechender Abmahnung, zwar an sich regelmäßig geeignet, eine ordentliche Kündigung sozial zu rechtfertigen (vgl. BAG, Urteil vom 24.05.1989, 2 AZR 285/88, NZA 1990, 144 f. m.w.N.). Welche Leistungspflichten den Arbeitnehmer treffen, ist im Arbeitsvertrag in der Regel nur rahmenmäßig umschrieben. Aufgrund seines Weisungsrechts kann der Arbeitgeber einseitig die im Arbeitsvertrag nur rahmenmäßig umschriebene Leistungspflicht nach Zeit, Ort und Art der Leistung bestimmen. Das Weisungsrecht, das seine Grenzen in den gesetzlichen Regelungen sowie im Kollektiv-und im Einzelvertragsrecht findet, darf gemäß § 315 Abs. 1 BGB nur nach billigem Ermessen ausgeübt werden (vgl. BAG, Urteil vom 10.10.2002, 2 AZR 472/01). Die in § 315 Abs. 1 BGB geforderte Billigkeit wird inhaltlich durch die Grundrechte und damit auch durch das Grundrecht der Glaubens- und Bekenntnisfreiheit des Artikel 4 Abs. 1 GG und die Gewährleistung der ungestörten Religionsausübung des Artikel 4 Abs. 2 GG mitbestimmt. Kollidiert das Recht des Arbeitgebers, im Rahmen seiner gleichfalls grundrechtlich geschützten unternehmerischen Betätigungsfreiheit aus Artikel 12 Abs. 1 GG den Inhalt der Arbeitsverpflichtung des Arbeitnehmers näher zu konkretisieren, mit grundrechtlich geschützten Positionen des Arbeitnehmers, so ist das Spannungsverhältnis im Rahmen der Konkretisierung und Anwendung der Generalklausel des § 315 BGB einem grundrechtskonformen Ausgleich der Rechtspositionen zuzuführen. Dabei sind die kollidierenden Grundrechte in ihrer Wechselwirkung zu sehen und so zu begrenzen, dass die geschützten Rechtspositionen für alle Beteiligten möglichst weitgehend wirksam werden (sogenannte praktische Konkordanz; vgl. BAG, Urteil vom 10.10.2002 – 2 AZR 472/01 – m.w.N.). Bei der Abwägung ist die Intensität der umstrittenen Freiheitsbeschränkung genauso zu berücksichtigen wie die von den Vertragspartnern durch den Abschluss des Vertrags selbst eingeräumte Begrenzung ihrer grundrechtlichen Freiheiten, der Rang und das Gewicht des mit dem Eingriff verfolgten Ziels sowie die spezifische Bedeutung und der spezielle Gehalt des betroffenen Grundrechts bzw. der kollidierenden Grundrechtspositionen in Bezug auf den umstrittenen Regelungskonflikt. Die kollidierenden Grundrechtspositionen sind in ihrer Wechselwirkung zu erfassen und so zu begrenzen, dass sie für alle Beteiligten möglichst weitgehend wirksam werden. 48

aa) Das vom Kläger in Anspruch genommene Grundrecht aus Artikel 4 Abs. 1 und 2 GG umfasst die Freiheit, nach eigenen Glaubensüberzeugungen zu leben und zu handeln. Die Glaubensfreiheit gewährleistet dabei nicht nur die persönliche Freiheit, nach Maßgabe einer autoritativen oder allgemein anerkannten Lehre einer Religionsgemeinschaft zu leben, sondern auch die individuelle Religionsfreiheit als Recht des Einzelnen, sein gesamtes Verhalten an den Lehren seines Glaubens auszurichten und seiner inneren Glaubensüberzeugung gemäß zu handeln. Vielmehr fallen in den Schutzbereich von Artikel 4 GG auch Verhaltensweisen, die nicht allgemein von den Gläubigen geteilt werden. Für eine zulässige Berufung auf Artikel 4 GG kommt es nur darauf an, dass es überhaupt von einer wirklichen religiösen Überzeugung getragen und nicht anders motiviert ist. Andernfalls würde den Gerichten eine Bewertung von Glaubenshaltungen oder die Prüfung von theologischen Lehren aufgebürdet, die sie nicht leisten können und nicht leisten dürfen (BAG, Urteil vom 10.10.2002 – 2 AZR 472/01 – m.w.N.). 49

bb) Als konkurrierende Rechtsposition kommt die durch Artikel 12 Abs. 1 GG ebenfalls grundrechtlich geschützte Unternehmerfreiheit der Beklagten in Betracht, die auch in dem berechtigten Anliegen Ausdruck findet, entsprechend den Bewilligungsbescheiden der Bezirksregierung Arnsberg Sonn- und Feiertagsarbeit leisten zu lassen. 50

b) Ausgehend von diesen rechtlichen Grundlagen kann die Kündigung vom 11.08.2006 nicht aus verhaltensbedingten Gründen als sozial gerechtfertigt angesehen werden. 51

aa) Das Verlangen der Beklagten, der Kläger möge entsprechend der von ihr getroffenen Schichteneinteilung an bestimmten Sonn- und Feiertagen, hier konkret am Sonntag, den 06.08.2006 seine Arbeitspflicht erbringen, kollidiert unmittelbar mit dem Grundrecht des Klägers aus Artikel 4 Abs. 1 und 2 GG. Der Kläger leitet das von ihm als verpflichtend angesehene Gebot, am Sonntag nicht zu arbeiten, aus seinem Glauben als Baptist her. Auch wenn der Kläger zunächst nach Einführung der Sonntagsarbeit in Schichten gearbeitet hat, die in den Sonntag hereinreichten bzw. am Sonntag begannen, hat die Kammer keinen Zweifel, dass die Einstellung des Klägers zur Sonntagsarbeit, die er der Beklagten Anfang Juli 2006 offenbart hat, einer wirklichen religiösen Überzeugung entspricht und nicht anders motiviert ist. Hiervon konnte die erkennende Kammer sich im Termin vom 30.08.2007 überzeugen. Der Kläger hat bei dieser Gelegenheit darauf hingewiesen, er könne über den Sonntag nicht verfügen, da er Gott gehöre. Ob dieses Gebot für alle Baptisten verpflichtend ist, kann dahinstehen. Jedenfalls für den Kläger besteht insoweit ein Gebot, das er für sich als verpflichtend ansieht. Wegen der Pflicht zur Erfüllung dieses aus seiner religiösen Überzeugung folgenden Gebotes hat der Kläger sich auf einen ernsthaften Konflikt mit seinem Arbeitgeber eingelassen und damit den Bestand seines Arbeitsverhältnisses gefährdet. Dies belegt, dass der Kläger sich wegen seiner religiösen Überzeugungen und der sich daraus für ihn ergebenden Handlungspflichten in einer Zwangslage befindet. 52

bb) Angesichts der durch Artikel 4 GG geschützten Überzeugung des Klägers, dass der Sonntag Gott gehört, kann seine Weigerung, am Sonntag, den 06.08.2006 während der Spätschicht von 13.00 Uhr bis 21.00 Uhr entsprechend dem Schichtenplan seiner Arbeit nachzukommen, die Beklagte nicht zur Kündigung berechtigen. 53

(1) Von Bedeutung erscheint in diesem Zusammenhang zunächst, dass der Kläger bei Arbeitsvertragsschluss nicht damit rechnen konnte, dass die Beklagte ihn an Sonntagen zur Arbeit heranziehen würde. Unstreitig wurde im Betrieb der Beklagten zunächst an Sonn- und Feiertagen nicht gearbeitet. Erst mit Genehmigung der Bezirksregierung Arnsberg vom 15.02.2006 wurde Sonn- und Feiertagsarbeit für den Bereich der großen Pressen und der Titanbearbeitung eingeführt. Auch dies betraf den Kläger zunächst noch nicht, da er in einem 54

Bereich der Presserei B 4 eingesetzt war, in dem keine Sonntagsarbeit zu leisten war. Erst durch weitere Genehmigung der Bezirksregierung Arnsberg vom 31.03.2006 wurde auch im Bereich der Räder- und Serienpressen beginnend mit dem 02.04.2006 Sonntagsarbeit eingeführt (vgl. hierzu: BAG, Urteil vom 24.05.1989 – 2 AZR 285/88 -, NZA 1990, 144, 146 m.w.N.).

(2) Darüber hinaus hatte der Kläger den bei ihm bestehenden Gewissenskonflikt der Beklagten bereits Anfang Juli 2006 offenbart und erklärt, er werde zukünftig nicht mehr an Sonntagen arbeiten. Die Beklagte war damit grundsätzlich in der Lage, im Rahmen der einseitigen Leistungsbestimmung gemäß § 315 BGB den hier offenbarten Gewissenskonflikt zu beachten. Kollidiert das Recht des Arbeitgebers, im Rahmen seiner unternehmerischen Betätigungsfreiheit den Inhalt der Arbeitsvertragsverpflichtung des Arbeitnehmers zu konkretisieren, mit der nach Artikel 4 GG geschützten Gewissensbetätigung des Arbeitnehmers, so ist diese Spannungslage nach § 315 BGB unter Abwägung aller Umstände des Einzelfalles aufzulösen, und zwar aufgrund einer wertenden Abwägung der Umstände des Einzelfalles (so BAG, Urteil vom 04.05.1989 – 2 AZR 285/88 -, NZA 1990, 144, 145 m.w.N.). Da der Kläger jeweils vor den im Dienstplan angeordneten Einsätzen an Sonntagen der Beklagten mitgeteilt hat, er werde die Sonntagsarbeit nicht ableisten, war das Nichterscheinen des Klägers am 06.08.2006 nicht überraschend. Angesichts der vorherigen Ankündigung des Klägers war die Beklagte grundsätzlich in der Lage, bereits im Vorfeld hierauf planend zu reagieren. 55

(3) Zu beachten ist weiter, dass die Gewissensentscheidung des Klägers die Beklagte im Rahmen der durch die Schichteneinteilung erfolgten einseitigen Leistungsbestimmung nicht umfassend daran hindert, ihm eine an sich geschuldete Arbeit zuzuweisen. Vielmehr ist der Kläger durchaus willens und in der Lage, die ihm von der Beklagten zugewiesene Arbeit zu leisten. Lediglich an drei Sonntagen im Monat, an denen der Kläger laut Schichtplan zur Arbeit eingeteilt wird, hindert ihn seine religiöse Überzeugung daran, die an sich geschuldete Leistung zu erbringen. Angesichts dessen kommt eine Kündigung wegen der Weigerung des Klägers, am Sonntag, den 06.08.2006 nicht zu arbeiten, unter Berücksichtigung des Ultima-Ratio-Prinzips nur dann in Betracht, wenn andere Möglichkeiten, den Kläger unter Beachtung seiner religiösen Überzeugungen zu beschäftigen, nicht mehr bestehen. In Erwägung zu ziehen war hierbei zum Beispiel eine andere Schichteinteilung, bei der der Kläger nicht zur Sonntagsarbeit herangezogen werden muss. Wenn die Beklagte in der Betriebsratsanhörung vom 09.08.2006 ausführt, in der Presserei B 4 werde "in vielen Bereichen" regelmäßig am Sonntag gearbeitet, so folgt hieraus, dass es auch Bereiche gibt, in denen nicht an Sonntagen gearbeitet wird. Sollte die Zuweisung von Arbeit in Bereichen der Presserei, in denen keine Sonntagsarbeit geleistet wird, nicht möglich sein, so hätte die Beklagte auch die Versetzung des Klägers in andere Abteilungen in Betracht ziehen können, in denen ebenfalls keine Sonntagsarbeit geleistet wird. Nach Ziffer 1 des Arbeitsvertrages vom 10.10.1994 war die Beklagte berechtigt, den Kläger unter Beachtung tarifvertraglicher Bestimmungen auch mit anderen Arbeiten und/oder in einer anderen Abteilung zu beschäftigen. Zu berücksichtigen ist hierbei auch, dass die Genehmigung der Sonntagsarbeit nur befristet erfolgt war, so dass der anderweitige Einsatz des Klägers in Bereichen, in denen keine Sonntagsarbeit zu leisten war, nur vorübergehend in Betracht zu ziehen war. 56

Sollten Möglichkeiten, den Kläger vorübergehend für die Dauer der genehmigten Sonntagsarbeit in Bereichen einzusetzen, in denen er an Sonntagen nicht zu arbeiten hatte, nicht bestanden haben, so war auch zu erwägen, den Kläger angesichts des von ihm offenbarten Gewissenskonfliktes an den drei Sonntagen pro Monat, an denen er laut Schichtplan an sich zur Sonntagsarbeit herangezogen werden sollte, unbezahlt von der 57

Arbeit freizustellen. Die Gewissensentscheidung des Arbeitnehmers schränkt die unternehmerische Freiheit, Inhalt und Ablauf der Produktion zu bestimmen, nicht ein; vielmehr ist der Arbeitnehmer in diesem Fall nach § 297 BGB außerstande, die geschuldete Leistung zu erbringen (vgl. BAG, Urteil vom 24.05.1989 – 2 AZR 255/88 -, NZA 1990, 144).

Für die erkennende Kammer war nicht nachvollziehbar, weshalb solche Alternativen, die angesichts der Befristung der Sonntagsarbeit nur für einen relativ kurzen überschaubaren Zeitraum in Frage standen, zur Auflösung des bestehenden Grundrechtskonfliktes nicht erwogen worden sind. Erstinstanzlich hat die Beklagte insoweit nur geltend gemacht, der Kläger lasse sich nicht auf einen anderen Arbeitsplatz versetzen, da ein solcher zum Zeitpunkt der Kündigung bzw. in absehbarer Zeit nicht frei gewesen sei; zum anderen werde aufgrund der guten Auftragslage auch in anderen Abteilungen, die für den Kläger aufgrund seiner Qualifikation theoretisch in Betracht gekommen seien, Sonntagsarbeit angesetzt. 58

Auch zweitinstanzlich hat die Beklagte lediglich vorgetragen, dass ein Einsatz des Klägers "in den meisten Abteilungen" wegen der dort ebenfalls verfahrenden Sonntagsarbeit auf die gleichen Probleme stoße. Kon- kret dargelegt hat die Beklagte allerdings nur, dass ein Einsatz des Klägers in der Strangpresserei der Abteilung B 2 nicht möglich sei. Ausführungen dazu, weshalb ein Einsatz des Klägers in anderen Abteilungen, in denen keine Sonntagsarbeit verfahren wird, im Fall des Klägers nicht in Betracht gezogen worden sind, finden sich nicht. 59

(4) Für die erkennende Kammer war nicht ersichtlich, dass die Auflösung der hier gegebenen Grundrechtskollision durch eine der oben aufgezeigten Maßnahmen zu konkreten Betriebsstörungen geführt hätte. Soweit die Beklagte Ausführungen zu Betriebsstörungen macht, beziehen diese sich auf die Tage, an denen der Kläger trotz Einteilung zur Sonntagsschicht nicht zur Arbeit erschienen war. Zu diesen Störungen ist es gekommen, weil die Beklagte trotz vorheriger Ankündigung des Klägers, die Sonntagsarbeit wegen seiner religiösen Überzeugungen nicht abzuleisten, die Schichteinteilung nicht geändert hat, sondern auf einem Erscheinen des Klägers bestanden hat. Die Betriebsstörungen hätten möglicherweise durch Besetzung der fraglichen Sonntagsschichten anstelle des Klägers mit einem anderen Arbeitnehmer vermieden werden können. Hierzu ist die Beklagte auch bei Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit des Klägers gezwungen. Dass dies in der Vergangenheit zu Betriebsstörungen geführt hat, hat die Beklagte nicht vorgetragen. Auch die derzeitige Beschäftigung des Klägers im Rahmen eines Prozessarbeitsverhältnisses belegt, dass ein Einsatz des Klägers ohne Sonntagsarbeit organisatorisch durchaus möglich ist. Inwieweit dies nur unter Inkaufnahme von Betriebsstörungen möglich ist, war für die Kammer nicht erkennbar. In Anbetracht des besonders hohen Stellenwertes der grundrechtlich und auch nach Art. 9 der Europäischen Menschenrechtskonvention gewährleisteten Glaubens- und Religionsfreiheit (vgl. BAG, Urteil vom 10.10.2002 – 2 AZR 472/01 -) bedarf es hierzu der Darlegung realer Gefährdungen; bloße Vermutungen oder Befürchtungen können insoweit nicht genügen (vgl. LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 22.06.2005 – 4 Sa 120/05 -). 60

(5) Unter Berücksichtigung sämtlicher Gesichtspunkte erschien der Kammer die Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Nichterscheinens des Klägers am Sonntag, den 06.08.2006, zur Spätschicht von 13.00 Uhr bis 21.00 Uhr als Verstoß gegen das Ultima-Ratio-Prinzip. Für die erkennende Kammer war nicht ersichtlich, dass es zu konkreten Betriebsstörungen gekommen wäre, wenn die Beklagte den Grundrechtskonflikt durch eine der oben genannten Maßnahmen aufgelöst und den Kläger dadurch von der Sonntagsarbeit befreit hätte. Dass die Beklagte nicht in Lage gewesen wäre, die Sonntagsschichten auch ohne den Einsatz des Klägers mit einer ausreichenden Anzahl von geeigneten 61

Arbeitnehmern zu besetzen, ist weder vorgetragen noch ersichtlich.

2. Die Kündigung vom 11.08.2006 ist auch nicht durch einen in der Person des Klägers liegenden Grund bedingt. 62

a) Ein personenbedingter Kündigungsgrund im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG kommt in Betracht, wenn der Arbeitnehmer die Fähigkeit oder Eignung zur Erfüllung der geschuldeten Arbeitsleistung verloren hat. Die Erreichung des Vertragszwecks muss durch diesen Umstand nicht nur vorübergehend zumindest teilweise unmöglich geworden sein. Zu überprüfen ist dabei, ob dem Arbeitnehmer die Fähigkeit oder die Eignung, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, im Kündigungszeitpunkt fehlt oder ob sie erheblich eingeschränkt ist und ob mit ihrer baldigen Wiederherstellung nicht gerechnet werden kann. Dies muss zu einer konkreten Störung des Arbeitsverhältnisses führen, die im Zeitpunkt der Kündigung noch andauert, auch zukünftig zu befürchten ist und die nicht durch eine Umsetzung des Arbeitnehmers zu beseitigen ist. Schließlich muss eine umfassende Interessenabwägung vorgenommen werden, wobei vor allem zu prüfen ist, ob der Arbeitgeber die aufgrund des personenbedingten Kündigungsgrundes eingetretene Störung des Arbeitsverhältnisses billigerweise noch hinnehmen muss oder ob die Kündigung bei verständiger Würdigung und Abwägung der beiderseitigen Interessen der Vertragsparteien und des Betriebes billigenswert und angemessen erscheint (vgl. BAG, Urteil vom 10.10.2002 – 2 AZR 472/01 – m.w.N.). 63

b) Unter Berücksichtigung dieser rechtlichen Gesichtspunkte kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Kündigung aus personenbedingten Gründen sozial gerechtfertigt ist. Wie oben ausgeführt wurde, ist insbesondere nicht ersichtlich, dass die Störung des Arbeitsverhältnisses durch andere geeignete Maßnahmen, insbesondere durch eine Umsetzung des Klägers zu beseitigen gewesen wäre. Die erkennende Kammer verweist zur Vermeidung von Wiederholungen auf die vorstehenden Ausführungen. 64

III. 65

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO. 66

Die Kammer hat die Revision gem. § 72 Abs. 2 Ziff. 1 ArbGG zugelassen. 67

Dr. Wendling	Bald	Bischoff /WR.

68

Justiz NRW
Rechtsprechungsdatenbank ONLINE