



7 Sa 385/12

1 Ca 1026/11
(Arbeitsgericht Bamberg)

In Sachen

S... G...

- Klägerin und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtssekretäre S.. und Kollegen

gegen

Firma R... B... GmbH
vertreten durch die Geschäftsführer F... Fe... und andere

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte/r:

Syndizi R... und Kollegen

erlässt das Landesarbeitsgericht Nürnberg durch die Vorsitzende der Kammer 7, Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Weißenfels, ohne mündliche Verhandlung folgenden

Beschluss:

Die Anträge der Beklagten auf (vorläufige) Einstellung der Zwangsvollstreckung werden zurückgewiesen.

Gründe:

I.

Die Parteien streiten in der Hauptsache um den Bestand eines Arbeitsverhältnisses und Weiterbeschäftigung.

Die Klägerin wurde, nachdem sie bereits 2008 in einem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten stand, von dieser zum 26.05.2010 befristet zum 30.09.2010 eingestellt. Im August 2010 verlängerten die Parteien aufgrund eines Angebots der Beklagten vom 26.08.2010 den Arbeitsvertrag bis 28.02.2011. In dem entsprechenden Schreiben teilte die Beklagte der Klägerin mit, sie werde mit Wirkung der Verlängerung in den Fertigungsbereich „C...“ (BaP/MSE4) versetzt. Im Dezember 2011 verlängerten die Parteien das Arbeitsverhältnis bis 25.05.2011. Im Mai 2011 verlängerten die Parteien das Arbeitsverhältnis bis 31.12.2011.

Am 07.10.2011 erhob die Klägerin die vorliegende Klage zum Arbeitsgericht Bamberg mit dem Ziel, feststellen zu lassen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht zum 31.12.2011 beendet werde, und stellte darüber hinaus einen Weiterbeschäftigungsantrag.

Mit Urteil vom 19.07.2012 gab das Arbeitsgericht der Klage statt.

Die Beklagte legte gegen das Urteil am 24.07.2012 Berufung ein.

Am 14.08.2012 beantragte sie, die Zwangsvollstreckung aus dem Urteil vom 19.07.2012 einzustellen.

Die Betriebsparteien schlossen am 04.09.2012 eine Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit. Danach wurde ab 01.09.2012 für die Dauer von 12 Monaten Kurzarbeit eingeführt. Ziffer 3 Absatz 2 der Betriebsvereinbarung lautet:

Die wöchentliche Arbeitszeit (IRWAZ) kann für die in Anlage 1 genannten betroffenen Mitarbeiter und Betriebsabteilungen bis zu 100% reduziert werden. Die Arbeitszeit kann unregelmäßig im Kalendermonat verteilt werden. Die Einteilung der Mitarbeiter erfolgt durch die jeweilige Abteilung bzw. Werkstatt. . . .

Die Beklagte beantragte unter dem 06.09.2012 bei der Bundesagentur für Arbeit für den Zeitraum September 2012 bis voraussichtlich Februar 2013 Kurzarbeit. Nach dem in Kopie vor-

gelegten Antrag bezieht sich die Kurzarbeit auf die Abteilung BaP/MOE7 (D... und D...modul).

Die Beklagte trägt vor, in den Fertigungsabteilungen MSE4/MOE8 und MSE3/MOE11 gebe es massive Auftragsrückgänge. In der Fertigungsabteilung MOE7 seien mit dem Betriebsrat vom 12. August bis einschließlich 18. August 2012 Schließtage vereinbart worden. So sei am 12. August 2012 die dritte Schicht in den Werkstätten W410MV, W410DM, W420MV, W420DM, W430 MV, W440MV, W440DM und W450 entfallen. In diesen Werkstätten seien vom 13. bis 18. August 2012 sämtliche Schichten entfallen, seit 18. August 2012 entfalle jeweils die erste Schicht. In den Fertigungsabteilungen MSE4/MOE8 und MSE3/MOE11 seien für den Zeitraum 11. bis 20. August 2012 mit dem Betriebsrat Schließtage in den Werkstätten W630-CRI3, W650, W670, W660, W320, W460, W470, W630 Phosphat, TEF1/W830, W480, W490, W495 und W510 vereinbart worden.

Im September 2012 sei Kurzarbeit durchgeführt worden. Die Beklagte verweist insoweit auf die eidesstattliche Versicherung von Herrn M... vom 01. Oktober 2012.

Die Beklagte trägt vor, im Oktober 2012 sei die Kurzarbeit ausgesetzt und nicht durchgeführt worden. Es seien aber für die Fertigungsabteilung MOE8/M.../CRE-Fertigung 2-16 Februar mit dem Betriebsrat vom 06. Oktober 2012 bis einschließlich 27. Oktober 2012 Schließtage vereinbart worden.

Für den Brückentag 02. November 2012 sei ein werksübergreifender Schließtag vereinbart worden. Darüber hinaus sei offen, ob für November 2012 Kurzarbeit erforderlich sein werde oder ob Schließtage vereinbart würden. Nach derzeitiger Planung werde einer der Mechanismen eingesetzt werden müssen.

Für den Dezember 2012 sei geplant, die Zeit der Betriebsruhe über Weihnachten erheblich zu erweitern. So solle die Betriebsruhe von 19. Dezember 2012 bis 05. Januar 2013 dauern.

Die Beklagte führt aus, aufgrund der wirtschaftlichen Lage könne sie ihre Stammebelegschaft nicht voll beschäftigen. Im Bereich D...fertigung gebe es einen erheblichen Personalüberhang. Nach den arbeitsgerichtlichen Urteilen vom 19.07.2012 müsse sie insgesamt zehn Arbeitnehmer beschäftigen. Dies würde zu nicht zu ersetzbaren Nachteilen führen. Die Mitarbeiter würden Produkte produzieren, die sie, die Beklagte, nicht verkaufen könne. Sie müsse in diesem Fall in Überproduktion gehen mit zusätzlicher Kapitalbindung für Bestände, zusätzlichen Mietkosten und dem Verschrottungsrisiko.

Die Beklagte macht geltend, es sei ausreichend und umfassend dargelegt worden, dass die Befristung des Arbeitsverhältnisses ordnungsgemäß gewesen sei.

Die Beklagte beantragt:

Die Zwangsvollstreckung aus dem Urteil des Arbeitsgerichts Bamberg vom 19.07.2012, AZ: 1 Ca 1026/11 wird eingestellt.

Hilfsweise beantragt die Beklagte:

Die Zwangsvollstreckung aus dem Urteil des Arbeitsgerichts Bamberg vom 19.07.2012, AZ: 1 Ca 1026/11 wird bis zur Entscheidung in der Berufungssache eingestellt.

Die Klägerin trägt vor, sie sei in der Werkstatt W120, W320, W510 und W140 eingesetzt gewesen. Sie macht geltend, diese seien nach den Mitteilungen der Beklagten von den Schließtagen gar nicht betroffen.

II.

Die Anträge der Beklagten werden in der Weise ausgelegt, dass beantragt wird, die Zwangsvollstreckung vorläufig einzustellen. Die Beklagte stützt ihren Antrag auf § 719 Absatz 1 ZPO iVm § 62 Absatz 1 Satz 3 ArbGG. Nach diesen Bestimmungen kann die Zwangsvollstreckung (nur) vorläufig eingestellt werden.

In dieser Auslegung ist der Antrag statthaft und zulässig.

Der Antrag ist nicht begründet.

Die vorläufige Einstellung der Zwangsvollstreckung gemäß § 719 ZPO setzt voraus, dass die Vollstreckung dem Schuldner einen nicht zu ersetzenden Nachteil bringen würde, § 62 Absatz 1 Satz 2 und 3 ArbGG.

Nicht zu ersetzen ist ein Nachteil nach herrschender Auffassung, wenn die Wirkung der Vollstreckung nachträglich nicht wieder beseitigt oder ausgeglichen werden kann. Eine Einstellung der Zwangsvollstreckung ist im Falle der Verurteilung zur Weiterbeschäftigung nur dann möglich, wenn durch die Beschäftigung selbst ein unersetzbarer Nachteil wirtschaftlicher

oder immaterieller Art eintreten würde, für den aller Wahrscheinlichkeit nach ein Ersatz von dem Arbeitnehmer nicht erlangt werden könnte (vgl. Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge, Arbeitsgerichtsgesetz, 7. Auflage, RdNr. 22 zu § 62).

Gemessen an diesen Grundsätzen kann vorliegend ein nicht zu ersetzender Nachteil nicht festgestellt werden.

Die Beklagte macht geltend, aufgrund der Beschäftigung der Klägerin werde sie gezwungen, Produkte herzustellen, die sie nicht absetzen können. Dadurch entstehe ein Schaden dadurch, dass einerseits Personal- und Sachkosten für die Produktion aufzuwenden seien, andererseits ein Verkauf der hergestellten Produkte nicht möglich sei, sondern diese im Gegenteil zu verschrotten seien.

Das erkennende Gericht vermag sich dem nicht anzuschließen.

Nach dem Urteil des Arbeitsgerichts Bamberg wurde die Beklagte verpflichtet, die Klägerin zu „unveränderten vertraglichen Bedingungen“ weiterzubeschäftigen. Dies bedeutet, dass die Klägerin so zu beschäftigen ist, wie dies der Fall wäre, würde das Arbeitsverhältnis unbestritten über den 31.12.2011 fortbestehen. Insbesondere unterliegt die Klägerin den Betriebsvereinbarungen, die die Beklagte und der bei ihr bestehende Betriebsrat gemäß § 87 Absatz 1 Nr. 2 und 3 BetrVG bezüglich der betrieblichen Arbeitszeit vereinbaren, § 77 Absatz 4 BetrVG. Ohne Rücksicht auf den Willen der betroffenen Arbeitnehmer kann durch eine Betriebsvereinbarung grundsätzlich eine Änderung der Arbeitsbedingungen auch hinsichtlich der Arbeitszeit und der Lohnzahlungspflichten erfolgen. Dabei ist unerheblich, ob die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld gegeben sind. Die betriebliche Arbeitszeit wird durch eine die Kurzarbeit einführende Betriebsvereinbarung verkürzt (vgl. Bundesarbeitsgericht - Urteil vom 16.12.2008 - 9 AZR 164/08 = BAGE 129/46 und NZA 2009/689).

Die Beklagte hat nach ihrem eigenen Sachvortrag am 04.09.2012 mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit abgeschlossen. Danach wurde ab 01.09.2012 für die Dauer von 12 Monaten Kurzarbeit eingeführt. Gemäß Ziffer 3 Absatz 2 der Betriebsvereinbarung erfolgt die Einteilung der von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer in der jeweiligen Abteilung bzw. Werkstatt.

Darüber hinaus hat sich die Beklagte mit dem Betriebsrat darauf verständigt, in den Fällen, in denen die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld nicht vorliegen, sog. Schließtage einzuführen. Auch insoweit folgt das erkennende Gericht dem eigenen Vorbrin-

gen der Beklagten. Die entsprechenden Betriebsvereinbarungen stellen eine Verkürzung der betrieblichen Arbeitszeit im Sinne des § 87 Absatz 1 Nr. 3 BetrVG dar und sind, wenn ihr Arbeitsbereich betroffen ist, daher auch für die Klägerin verbindlich.

Dass dies der Fall war oder sein wird, ist nach dem Vorbringen der Beklagten im Übrigen nicht ersichtlich. So behauptet die Beklagte selbst nicht, die Klägerin wäre von Kurzarbeit/Schließtagen betroffen gewesen. Nach den vorgelegten Unterlagen war die Klägerin mit Schreiben vom 26.08.2010 dem Fertigungsbereich „C...“ (BaP/MSE4) zugewiesen. Dieser Bereich ist in der Anzeige von Kurzarbeit an die Agentur für Arbeit nicht genannt. Dass die Klägerin in einer der von Schließtagen betroffenen Werkstätten beschäftigt war, trägt die Beklagte nicht vor.

Letztlich kommt es darauf nicht an. Der Beklagten stehen betriebsverfassungsrechtliche Instrumentarien zur Verfügung, mit denen sie verhindern kann, dass Produkte „auf Halde“ hergestellt werden und Kapital binden. Die von der Beklagten dargestellten unersetzlichen Nachteile können daher verhindert werden.

Die Einstellung der Zwangsvollstreckung ergibt sich nicht unter dem Gesichtspunkt etwaiger Erfolgsaussichten der eingelegten Berufung. Im Hinblick darauf, dass nach dem gesetzgeberischen Willen eine Einstellung nur unter den in § 62 Absatz 1 ArbGG genannten Voraussetzungen zulässig ist, können, wenn ein nicht zu ersetzender Nachteil nicht bejaht werden kann, die Erfolgsaussichten allenfalls dann zu einer vorläufigen Einstellung der Zwangsvollstreckung führen, wenn das eingelegte Rechtsmittel eindeutig erfolgreich sein wird. Hiervon kann vorliegend nicht ausgegangen werden. Das Erstgericht hat seine Entscheidung, ein Sachgrund für die Befristung liege nicht vor, damit begründet, dass die Beklagte nicht ausreichend dargelegt habe, es sei zum Zeitpunkt der Befristung die Prognose gerechtfertigt gewesen, dass ein lediglich vorübergehender Bedarf an Arbeitskräften bestehe. Dies ist nicht zu beanstanden. Die Beklagte hat ihre Berufung noch nicht begründet, so dass eine Erfolgsaussicht der Berufung zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht festgestellt werden kann.

Der Antrag auf vorläufige Einstellung der Zwangsvollstreckung war daher zurückzuweisen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung findet ein Rechtsmittel nicht statt.

Nürnberg, den 05.11.2012

Weißenfels