

Geschäftszeichen (bitte immer angeben)  
**16 Sa 1285/14**

3 Ca 188/14  
Arbeitsgericht Brandenburg an der Havel



Mertens, GB  
als Urkundsbeamter/in  
der Geschäftsstelle

## Im Namen des Volkes

### Urteil

In Sachen

- Beklagter und  
Berufungskläger -

**Prozessbevollmächtigte/r:**

**Teubner & Hülsenbeck Partnerschaftsgesellschaft,  
Gregor-Mendel-Str. 14, 14469 Potsdam**

gegen

- Kläger und  
Berufungsbeklagter -

**Prozessbevollmächtigter:**

**Rechtsanwalt Simon Daniel Schmedes,  
Bauhofstr. 56, 14776 Brandenburg/Havel**

hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, 16. Kammer,  
auf die mündliche Verhandlung vom 23. September 2014  
durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Pechstein als Vorsitzende  
sowie den ehrenamtlichen Richter Berning und die ehrenamtliche Richterin Pitula  
für Recht erkannt:

- I. Die Berufung des Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Brandenburg an der Havel vom 4. Juni 2014 – 3 Ca 188/14 – wird seine Kosten zurückgewiesen.
- II. Die Revision wird nicht zugelassen.

Pechstein

K. Berning

Pitula

### Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses.

Der 1970 geborene Kläger ist bei dem Beklagten seit dem 1. Januar 1996 beschäftigt. In dem Arbeitsvertrag vom 28. November 1995 wurde eine Tätigkeit des Klägers als Mitarbeiter für Liegenschaften vereinbart. Mit Änderungsvertrag vom 15. Juli 1999 wurde eine Tätigkeit des Klägers als Haushandwerker in der Geschäftsstelle vereinbart. Die Parteien vereinbarten mit Änderungsvertrag vom 6. September 2000 die Anwendbarkeit der Arbeitsbedingungen für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende des Deutschen Roten Kreuzes/Ost mit dort vorgesehenen Maßgaben. Die Stellenbeschreibung vom 1./3. Januar 2006 für Haushandwerker im Kinder- und Jugendhilfeverbund lautet auszugsweise:

Organisatorische Einordnung: Der Stelleninhaber gehört zum Kinder- und Jugendhilfeverbund.

Ziele der Stelle ...

Aufgaben der Stelle

- Durchführung aller Leistungen des Bauhaupt- und Nebengewerbes auf der Grundlage von Arbeitsaufträgen des Leiters des KJHV
- Beschaffung des notwendigen Materials und der Hilfsstoffe unter Beachtung größter Wirtschaftlichkeit
- Sicherstellung der notwendigen Genehmigungen, Abnahmen und Überprüfungen bei allen Baumaßnahmen, wenn dies durch Rechtsvorschriften vorgesehen ist
- Einhaltung aller einschlägigen Vorschriften des Gesundheits-, Arbeits- und Brandschutzes
- Ausführung weiterer notwendiger Arbeiten im technischen Bereich des KJHV auf Anweisung des Leiters des KJHV
- Ausführung von weiteren Arbeiten auf Weisung des Kreisgeschäftsführers.

Wegen des vollständigen Inhaltes der Stellenbeschreibung wird auf die Ablichtung Anlage K3 Bl. 32 d. A. Bezug genommen.

Mit Änderungsvertrag vom 30. Dezember 2013 wurde befristet für ein Jahr die durchschnittliche regelmäßige Wochenarbeitszeit des Klägers ab 1. Januar 2014 auf 32 Stunden bei einer Verteilung auf 4 Werktage und entsprechender Reduzierung des Entgeltes vereinbart (Bl. 42 d. A.).

Die Beklagte beschäftigt als Hausmeister im Kinderheim in Potsdam Herrn Marco Kaasch.

Die Beklagte kündigte mit Schreiben vom 24. Februar 2014, welches der Kläger am 25. April 2014 erhielt, das Arbeitsverhältnis der Parteien zum 30. September 2014 sowie mit Schreiben vom 3. Juni 2014 fristlos, hilfsweise ordentlich zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Das

Arbeitsgericht Brandenburg an der Havel hat mit Urteil vom 2. September 2014 (2 Ca 525/14) rechtskräftig festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die fristlose, hilfsweise ordentliche Kündigung beendet worden ist.

Mit seiner am 5. März 2014 beim Arbeitsgericht Brandenburg an der Havel eingegangene Klage hat sich der Kläger gegen eine Beendigung seines Arbeitsverhältnisses durch die Kündigung mit Schreiben vom 24. Februar 2014 gewandt.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die behauptete unternehmerische Entscheidung des Beklagten habe nicht den Fortfall sämtlicher von ihm ausgeführter Tätigkeiten zur Folge. Er sei mit Herrn Kaasch vergleichbar, dieser sei sozial weniger schutzwürdig.

Der Kläger hat beantragt

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Kündigung des Beklagten vom 24. Februar 2014, zugegangen am 25. Februar 2014, zum 30. September 2014 aufgelöst worden ist;
2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet sondern unverändert fortbesteht;
3. den Beklagten zu verurteilen, dem Kläger bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung des Klageantrages zu 1. zu den bestehenden Arbeitsbedingungen über den 30. September 2014 hinaus als Betriebshandwerker weiter zu beschäftigen;
4. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger ein Zwischenzeugnis gemäß § 109 GewO in Textform zu erteilen, welches sich auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis erstreckt.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er hat behauptet, am 17. Februar 2014 sei in der Vorstandssitzung des Beklagten die unternehmerische Entscheidung getroffen worden, den Beschäftigungsbedarf des Klägers künftig durch Vergabe an externe Firmen abzudecken und insoweit anfallende Arbeiten, Bau- und Reparaturarbeiten für die Liegenschaften des Beklagten, durch Werkverträge zu vergeben. Vergleichbare freie Arbeitsplätze wären nicht vorhanden. Eine Vergleichbarkeit der Tätigkeit des Klägers mit der von Herrn Kaasch stehe dessen Tätigkeit im Kinderheim in Potsdam entgegen, die Kinder seien dort auf einen vertrauten und vertrauensvollen Personalstamm angewiesen. Auch sei Herr Kaasch, der am 8. April 1973 geboren, verheiratet und einem Kind zum Unterhalt verpflichtet sei und bei dem Beklagten seit 1. Oktober 1996 beschäftigt werde, sozial schutzwürdiger als der Kläger. Zurzeit gäbe es an den Liegenschaften des Beklagten keinen Beschäftigungsbedarf, der nicht auch durch Werkverträge erfüllt werden könnte.

Das Arbeitsgericht Brandenburg an der Havel hat der Klage – soweit für die Berufung von Bedeutung – mit Urteil vom 4. Juni 2014 stattgegeben. Zur Begründung hat es im Wesentlichen Folgendes ausgeführt: Die Kündigung sei sozial gerechtfertigt, denn sie sei nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt. Der Beklagte sei seiner Darlegungs- und Beweislast nicht nachgekommen. Der Beklagte habe pauschal vorgetragen, dass die anfallenden Handwerkerleistungen in Zukunft fremdvergeben würden. Eine konkrete Darlegung der zukünftig fremd zu vergebenden Handwerkerleistungen sei jedoch nicht erfolgt. Dies hätte unter Berücksichtigung des weiterhin bei dem Beklagten beschäftigten Hausmeisters Herr Marco Kaasch jedoch erfolgen müssen. Ob die von Herrn Kaasch ausgeführte Handwerkerleistung auch fremdvergeben werde, habe auf Nachfragen des Gerichtes nicht beantwortet werden können. Wenn der Beklagte die unternehmerische Entscheidung getroffen hätte, alle Handwerkerleistungen zukünftig fremd zu vergeben, so würde sich dies auf den Beschäftigungsbedarf von Herrn Kaasch auswirken. Der Beklagte habe nicht substantiiert dargelegt, durch welche konkreten Fremdvergaben welche Arbeiten in Zukunft in Wegfall geraten würden. Der Beklagte habe nicht pauschal vortragen können, dass alle anfallenden Handwerkerleistungen extern vergeben würden, denn dann würde sich die unternehmerische Entscheidung auf den Beschäftigungsbedarf beider Hausmeister auswirken. Auch sei der Änderungsvertrag zur Reduzierung der Arbeitszeit für 2014 zu berücksichtigen. Der Beklagte hätte vortragen müssen, warum trotz der Verringerung der Arbeitszeit und dies nur an 1,5 Monate danach die behauptete unternehmerische Entscheidung erforderlich gewesen sei. Wegen der weiteren Einzelheiten der Begründung wird auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils (Bl. 52 – 54 d. A.) Bezug genommen.

Gegen dieses dem Beklagten am 18. Juni 2014 zugestellte Urteil richtet sich seine Berufung, die er mit einem beim Landesarbeitsgericht am 27. Juni 2014 eingegangenen Schriftsatz eingelegt und zugleich begründet hat.

Der Beklagte und Berufungskläger tritt der angefochtenen Entscheidung unter Wiederholung und Vertiefung seines erstinstanzlichen Vorbringens entgegen. Die unternehmerische Entscheidung des Beklagten vom 17. Februar 2014 umfasse sämtliche Handwerkerleistungen, jedoch nicht die Aufgaben eines Hausmeisters des Kinderheims. Die Aufgabe eines Hausmeisters beziehe sich auf ein bestimmtes Gebäude, für das er Sorge zu tragen habe. Dort habe der Hausmeister Feststellungen zu treffen, die den Eigentümer ggf. veranlassen, Wartungs- oder Instandsetzungsarbeiten für das Gebäude auszulösen. Vom Hausmeister auszuführende Kleinreparaturen unterschieden sich von Bauhandwerkerleistungen im Liegenschaftsbereich allgemein, es gäbe weder quantitativ noch qualitativ Überschneidungen. Bereits die zuvor erfolgte Reduzierung der Arbeitszeit des Klägers verdeutliche einen verringerten Beschäftigungsbedarf. Der Beklagte sei nicht in der Lage, schon jetzt zu sagen, welche konkreten

Fremdvergaben zukünftig anfallen werden. Der Beklagte sei nicht gehindert, den Zeitraum und den Umfang seiner Arbeiten an den Liegenschaften selbst zu bestimmen. Etwaige bauliche Maßnahmen werden zunächst aus Wirtschaftlichkeitsgründen auf ihre Notwendigkeit geprüft und sodann an Fremdfirmen vergeben, wenn dies die Kassenlage erlaube. Er könne deshalb auch jetzt noch nicht sagen, ob und in welchem Umfang ein entsprechender Beauftragungsbedarf bestehe. Wenn jedoch alle im Immobilienbereich anfallenden Arbeiten des Klägers fremdvergeben würden, so entfalle ein Beschäftigungsbedarf für den Kläger.

Der Beklagte und Berufungskläger beantragt,

auf die Berufung des Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts Brandenburg an der Havel vom 4. Juni 2014, Aktenzeichen 3 Ca 188/14, teilweise abzuändern und die Klage insgesamt abzuweisen.

Der Kläger und Berufungsbeklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Kläger und Berufungsbeklagte verteidigt die angefochtene Entscheidung unter Wiederholung und Vertiefung seines erstinstanzlichen Vortrages. Die in der Stellenbeschreibung genannten Aufgaben der Beschaffung des notwendigen Materials und der Hilfsstoffe unter Beachtung größter Wirtschaftlichkeit, der Sicherstellung der notwendigen Genehmigungen, Abnahmen und Überprüfungen bei allen Baumaßnahmen, wenn dies durch Rechtsvorschriften vorgesehen ist, der Ausführung weiterer notwendiger Arbeiten im technischen Bereich des KJHV auf Anweisung des Leiters des KJHV würden von der behaupteten unternehmerischen Entscheidung des Beklagten nicht erfasst. Der Beklagte unterhalte als Eigentümer die Geschäftsstelle Belzig für sieben Mitarbeiter in der Wiener Straße, das Regionalzentrum für die Verwaltung für zwei Mitarbeiter in der Forststraße in Rathenow und das Kinderheim mit einer Auslastung für 22 Kinder in Potsdam. Zugleich betreibe der Beklagte drei Außengruppen des Kinderheimes in Potsdam. Ferner betreibe der Beklagte eine Seniorenresidenz mit Pflorgeteam in Falkensee und Verwaltungen in Regionalzentren in Werder und Potsdam. Der Kläger habe sich wegen finanzieller Engpässe des Beklagten mit der Reduzierung der Arbeitszeit befristet für ein Jahr bereiterklärt. Er sei mit Herrn Marco Kaasch vergleichbar, denn dieser verfüge über denselben Arbeitsvertrag als Hausmeister wie er.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien zweiter Instanz wird auf die Schriftsätze des Beklagten und Berufungsklägers vom 25. Juni 2014 (Bl. 62 ff. d. A.) und vom 26. August 2014 (Bl. 117 ff. d. A.) sowie auf die Schriftsätze des Klägers und

Berufungsbeklagten vom 10. August 2014 (Bl. 96 ff. d. A.) und vom 9. September 2014 (Bl. 134 ff. d. A.) Bezug genommen.

### Entscheidungsgründe

#### I.

Die gemäß §§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1 und 2 ArbGG statthafte Berufung des Beklagten ist von ihm form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 519, 520 Abs. 1 und 3 ZPO, § 66 Abs. 1 S. 1 und 2 ArbGG). Die Berufung ist daher zulässig.

#### II.

Die Berufung des Beklagten hat jedoch in der Sache keinen Erfolg. Das Arbeitsverhältnis der Parteien wurde durch die streitgegenständliche Kündigung nicht beendet. Der Beklagte ist verpflichtet, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens als Betriebshandwerker zu beschäftigen.

1.1. Die Kündigungsschutzklage ist zulässig. Das für die Feststellungsklage gemäß § 256 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse folgt aus §§ 4, 7 KSchG.

1.2. Die Kündigung ist nach § 1 Abs. 1 KSchG unwirksam, da sie nicht i.S.d. § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt war. Zum Zeitpunkt der Kündigung lagen dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Klägers im Betrieb des Beklagten entgegenstanden, nicht vor.

a. Die Kündigung gilt nicht gemäß §§ 4, 7 KSchG als gerechtfertigt, denn der Kläger hat seine Klage rechtzeitig i.S.v. § 4 KSchG erhoben.

b. Die streitgegenständliche Kündigung ist nicht sozial gerechtfertigt. Die Kündigung war nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Klägers im Betrieb des Beklagten entgegenstehen, bedingt. Der Beklagte hat nicht hinreichend schlüssig eine zum Zeitpunkt des Kündigungszugangs – 25. Februar 2014 – bestehende unternehmerische Entscheidung, die zum Fortfall der Beschäftigungsmöglichkeit des Klägers führt, dargelegt.

aa. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (vgl. Urteil vom 16. Dezember 2010 - 2 AZR 770/09 - zitiert nach juris, dort Rz. 13 ff.), der sich die Kammer anschließt, können sich dringende betriebliche Erfordernisse für eine Kündigung i.S.v. § 1 Abs. 2 KSchG aus innerbetrieblichen oder außerbetrieblichen Gründen ergeben. Innerbetriebliche Gründe liegen vor, wenn sich der Arbeitgeber zu einer organisatorischen Maßnahme entschließt, bei deren betrieblicher Umsetzung das Bedürfnis für die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer entfällt. Diese unternehmerische Entscheidung ist gerichtlich nicht auf ihre sachliche Rechtfertigung oder ihre Zweckmäßigkeit hin zu überprüfen, sondern nur darauf, ob sie offensichtlich unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist (BAG, Urteil vom 16. Dezember 2010 - 2 AZR 770/09 - zitiert nach juris, dort Rz. 13; BAG, Urteil vom 10. Juli 2008 - 2 AZR 1111/06 - Rn. 24 m.w.N.; BAG, Urteil vom 18. Oktober 2006 - 2 AZR 434/05 - zitiert nach juris). Von den Arbeitsgerichten nachzuprüfen ist dagegen, ob die fragliche Entscheidung tatsächlich vollzogen wurde und dadurch das Beschäftigungsbedürfnis für einzelne Arbeitnehmer entfallen ist. Allerdings kann in Fällen, in denen die Organisationsentscheidung des Arbeitgebers und sein Kündigungsentschluss praktisch deckungsgleich sind, die ansonsten berechnete Vermutung, die fragliche Entscheidung sei aus sachlichen Gründen erfolgt, nicht unbesehen greifen. In diesen Fällen muss der Arbeitgeber vielmehr konkrete Angaben dazu machen, wie sich seine Organisationsentscheidung auf die Einsatzmöglichkeiten der Arbeitnehmer auswirkt (vgl. BAG, Urteil vom 16. Dezember 2010 - 2 AZR 770/09 - zitiert nach juris, dort Rz. 14). Der Arbeitgeber muss konkret erläutern, in welchem Umfang und aufgrund welcher Maßnahmen die bisher von dem betroffenen Arbeitnehmer ausgeübten Tätigkeiten für diesen zukünftig entfallen. Er muss die Auswirkungen seiner unternehmerischen Vorgaben auf die zukünftige Arbeitsmenge anhand einer schlüssigen Prognose konkret darstellen und angeben, wie die anfallenden Arbeiten vom verbliebenen Personal ohne überobligationsmäßige Leistungen erledigt werden können (vgl. BAG, Urteil vom 7. Juli 2011 - 2 AZR 12/10 - zitiert nach juris, dort Rz. 42; BAG, Urteil vom 16. Dezember 2010 - 2 AZR 770/09 - Rn. 15, aaO; BAG, Urteil vom 13. Februar 2008 - 2 AZR 1041/06 - Rz. 16 m.w.N.).

bb. Bei Anwendung dieser Grundsätze auf den vorgetragenen Sachverhalt stand für die Kammer nicht zur Überzeugung fest, dass die von dem Beklagten behauptete unternehmerische Entscheidung dazu führt, dass der Beschäftigungsbedarf für den Kläger insgesamt entfällt.

Vorliegend ist die behauptete unternehmerische Entscheidung des Beklagten, den Beschäftigungsbedarf des Klägers zukünftig durch Vergabe an externe Firmen abzudecken und insoweit anfallende Arbeiten, Bau- und Reparaturarbeiten für die Liegenschaften des Beklagten, durch Werkverträge zu vergeben, mit der unternehmerischen Entscheidung zur Kündigung nahezu identisch. Der Beklagte hätte daher die organisatorische Durchführbarkeit in Bezug auf alle dem Kläger obliegenden Aufgaben und Tätigkeiten darlegen müssen. Die Anforderungen an

die Darlegungs- und Beweislast werden dadurch auch nicht überspannt. Denn gerade in den Fällen, in denen die behauptete unternehmerische Entscheidung praktisch deckungsgleich mit der Kündigung ist, bedarf es eines konkreten Vortrags des Arbeitgebers. Anderenfalls könnte die Kündigung bei Übereinstimmung mit der von den Gerichten für Arbeitssachen auf ihre sachliche Rechtfertigung hin nicht überprüfbar unternehmerischen Entscheidung nicht auf ihre soziale Rechtfertigung hin überprüft werden.

Die von dem Beklagten behauptete unternehmerische Entscheidung erfasst die dem Kläger obliegenden Bau- und Reparaturarbeiten an Liegenschaften, nicht jedoch die weiteren von dem Kläger zu verrichtenden Tätigkeiten. Ausweislich der Stellenbeschreibung vom 1./3. Januar 2006 gehört zu den Aufgaben des Klägers neben der Durchführung aller Leistungen des Bauhaupt- und Nebengewerbes auf der Grundlage von Arbeitsaufträgen des Leiters des KJHV auch die Beschaffung des notwendigen Materials und der Hilfsstoffe unter Beachtung größter Wirtschaftlichkeit, Sicherstellung der notwendigen Genehmigungen, Abnahmen und Überprüfungen bei allen Baumaßnahmen, Einhaltung aller einschlägigen Vorschriften des Gesundheits-, Arbeits- und Brandschutzes, Ausführung weiterer notwendiger Arbeiten im technischen Bereich des KJHV auf Anweisung des Leiters des KJHV sowie die Ausführung von weiteren Arbeiten auf Weisung des Kreisgeschäftsführers. Soweit der Beklagte erstinstanzlich auf die fehlende Vorlage der Stellenbeschreibung hinwies, hat er damit nicht die Maßgeblichkeit dieser infrage gestellt, vielmehr lag ihm diese in den eigenen Unterlagen nicht vor. Der Abschrift des Schriftsatzes für den Gegner sind die Anlagen grundsätzlich dann nicht beizufügen, wenn dieser sie kennt, insbesondere wenn sie vom Gegner stammen. Die von dem Beklagten behauptete unternehmerische Entscheidung der Fremdvergabe der dem Kläger obliegenden Bau- und Reparaturarbeiten umfasst nicht die Tätigkeit der Vorbereitung von Baumaßnahmen, etwa Genehmigungen betreffend, oder den Abschluss von Baumaßnahmen betreffende Tätigkeiten, wie die Abnahme. Zwar können auch solche Aufgaben fremdvergeben werden. Dazu fehlt jedoch jeder Vortrag des Beklagten. Von Bau- und Reparaturarbeiten nicht erfasst sind weitere dem Kläger obliegende Aufgaben, wie die Ausführung von weiteren Arbeiten auf Weisung des Kreisgeschäftsführers. Dazu hatte der Kläger bereits erstinstanzlich beispielhaft Tätigkeiten wie die Durchführung von Etagenumzügen genannt. Der Beklagte hat zu diesen bereits erstinstanzlich bezeichneten Tätigkeiten und deren künftiger Handhabung auch im Berufungsverfahren nicht weiter vorgetragen.

Da der Beklagte auch nicht zu dem zeitlichen Anteil der Einzeltätigkeiten des Klägers an seiner Gesamtarbeitszeit vorgetragen hat, kann auch nicht von einem überwiegenden Fortfall der Tätigkeiten des Klägers aufgrund der behaupteten unternehmerischen Entscheidung des Beklagten ausgegangen werden.

Ob die Kündigung auch wegen fehlerhafter Sozialauswahl unwirksam ist, kann dahingestellt bleiben.

2. Das Arbeitsgericht hat zutreffend ein Feststellungsinteresse für den allgemeinen Feststellungsantrag bejaht. Die Kammer schließt sich den Ausführungen des Arbeitsgerichtes vollumfänglich an.

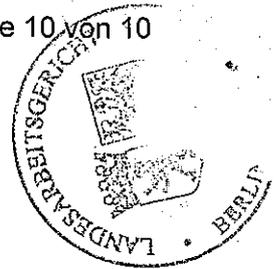
3. Der Beklagte ist auch verpflichtet, dem Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens als Betriebshandwerker zu beschäftigen. Der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts hat mit Beschluss vom 27. Februar 1985 (- GS 1/84 - BAGE 48, 122 = AP Nr. 14 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht) entschieden, dass der gekündigte Arbeitnehmer auch außerhalb der Regelungen der §§ 102 Abs. 5 BetrVG, 79 Abs. 2 BPersVG einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung über den Entlassungszeitpunkt hinaus bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzprozesses hat, wenn die Kündigung unwirksam ist und überwiegende schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers einer solchen Beschäftigung nicht entgegenstehen. Dieser Weiterbeschäftigungsanspruch besteht, wenn im Kündigungsschutzprozess ein die Instanz abschließendes Urteil ergeht, welches die Unwirksamkeit der Kündigung und damit den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses wie vorliegend feststellt. Das vorliegende Urteil wirkt sich daher, solange es besteht, dahingehend aus, dass die Ungewissheit des endgültigen Prozessausgangs für sich allein ein überwiegendes Gegeninteresse des Arbeitgebers an der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nicht mehr begründen kann (vgl. BAG, Urteil vom 5. September 1986 - 7 AZR 175/85 - zitiert nach juris).

### III.

Die Berufung des Beklagten war daher mit der Folge zurückzuweisen, dass der Beklagte die Kosten seines erfolglosen Rechtsmittels zu tragen hat, § 97 ZPO.

### IV.

Die Revision gegen die Entscheidung war gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG nicht zuzulassen, weil keiner der dort genannten Zulassungsgründe vorlag. Insbesondere wies der am Einzelfall orientierte Rechtsstreit keine grundsätzliche Bedeutung auf und folgte die Kammer bei der Entscheidung den in der zitierten Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen. Eine Divergenz zu anderen obergerichtlichen Entscheidungen ist nicht erkennbar.



Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. Der Beklagte wird auf die Möglichkeit einer Nichtzulassungsbeschwerde gemäß § 72 a ArbGG hingewiesen.

Pechstein

K. Berning

Pitula

Ausgefertigt  
10785 Berlin, den 15. DEZ. 2014  
*Seufert*  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle des  
Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg