

Arbeitsgericht Neumünster

Aktenzeichen: 3 Ca 291 a/22
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

← Mit z. K. Rücksprache	Wiedervorlage ▶	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Neumünster		
29. AUG. 2022		
Erledigt	Fristen + Termine	Bearbeitet

- Kläg. -

**Proz.-Bev.: Rechtssekretär Yavuz Kacar DGB Rechtsschutz GmbH
Carlstraße 7, 24534 Neumünster**

gegen

- Bekl. -

Proz.-Bev.:

hat die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Neumünster
auf die mündliche Verhandlung am 23.08.2022
durch den Direktor des Arbeitsgerichts ... als Vorsitzenden und d.
ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin und d. ehrenamtlichen
Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien weder durch die außerordentliche fristlose Kündigung noch durch die hilfsweise außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslaufzeit der Beklagten vom 05.04.2022 beendet wird.
2. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Betriebsschlosser weiterzubeschäftigen.
3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
4. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 18.000,00 € festgesetzt.
5. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

1. Gegen dieses Urteil kann d. Bekl. Berufung einlegen,

- a) wenn sie in dem Urteil zugelassen worden ist,
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 EUR übersteigt oder
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Der Berufungskläger hat gegebenenfalls den Wert des Beschwerdegegenstandes glaubhaft zu machen.

Die Einlegung der Berufung hat **innen einer Notfrist von einem Monat** nach Zustellung dieses Urteils schriftlich beim **Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Deliusstraße 22, 24114 Kiel** (Safe-ID: govello-1222243700765-000141001; De-Mail: govello-1222243700765-000141001@egvp.de-mail.de) zu erfolgen.

Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde, enthalten.

Die Berufung ist, sofern nicht bereits in der Berufungsschrift erfolgt, **innen zwei Monaten** nach Zustellung dieses Urteils schriftlich gegenüber dem Landesarbeitsgericht zu begründen.

Der Berufungskläger muss sich vor dem Landesarbeitsgericht durch einen bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt vertreten lassen, insbesondere müssen Berufungs- und eine eventuelle Berufungsbegründungsschrift von einem solchen unterzeichnet sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Mit der Berufungsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden.

Die Schriftform ist auch durch die Einreichung eines elektronischen Dokuments an das elektronische Postfach des oben genannten Gerichts gewahrt, wenn das elektronische Dokument mit einer qualifizierten Signatur der verantwortenden Person versehen ist, oder das elektronische Dokument von der verantwortenden Person (einfach) signiert ist und auf einem der in § 46c Abs. 4 ArbGG genannten sicheren Übermittlungswege elektronisch versandt wird.

Die Einreichung muss in der oben genannten Weise elektronisch erfolgen, wenn das Rechtsmittel schriftlich durch einen Rechtsanwalt, eine Behörde oder durch eine juristische Person des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse eingelegt wird. Ist dies aus technischen Gründen vorübergehend nicht möglich, bleibt die Übermittlung nach den allgemeinen Vorschriften zulässig. Die vorübergehende Unmöglichkeit ist bei der Ersatzeinreichung oder unverzüglich danach glaubhaft zu machen; auf Anforderung ist ein elektronisches Dokument nachzureichen.

Die Geschäftsstelle des Landesarbeitsgerichts bittet, **ausschließlich in Papierform übermittelte** Schriftsätze in fünffacher Fertigung einzureichen. **Bei elektronischer Einreichung** genügt die einmalige elektronische Übermittlung; bitte verzichten Sie insoweit auf die vorsorgliche Übersendung einer Papierausfertigung.

2. Für d. Kläg. ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Tatbestand

Der am 26.05.1991 geborene Kläger ist bei der Beklagten seit dem 29.05.2010 als Betriebsschlosser und stellvertretender Schichtleiter zuletzt mit einem Grundgehalt von 3.530,00 € und einer durchschnittlichen Vergütung unter Berücksichtigung von Zuschlägen von 4.500,00 € monatlich bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden beschäftigt.

Bei der Beklagten werden mehr als 10 Arbeitnehmer im Sinne von § 23 Abs. 1 KSchG beschäftigt und es ist ein Betriebsrat installiert. Mit Schreiben vom 05.04.2022 (Anlage K 1, Blatt 9 der Akte), welches dem Kläger am selben Tage zugeing, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise außerordentlich mit einer sozialen Auslauffrist bis zum 31.08. 2022.

Der Kläger war zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung Betriebsratsmitglied und Wahlbewerber für die Betriebsratswahl Ende April 2022. Er wurde dann auch wieder in den Betriebsrat gewählt. Der bisherige Betriebsrat wurde zur Kündigung am 01.04. angehört und hat dieser mit Schreiben vom 04.04.2022 zugestimmt.

In einem früheren Verfahren zum Aktenzeichen 1 BV 1 c/21 schlossen der Kläger und die Beklagte einen Vergleich. In diesem (Anlage B1, Blatt 26 f. der Akte) verpflichtete sich der Kläger unter anderem wie folgt: Er erklärte, sein Amt als Mitglied des Betriebsrats nach Ablauf der derzeitigen Amtsperiode niederzulegen und bei der nächsten Wahl zum Betriebsrat nicht zu kandidieren.

Der Kläger meint, die außerordentliche Kündigung sei unwirksam, ein Kündigungsgrund liege nicht vor. Insbesondere sei die von ihm im zuvor genannten Vergleich übernommene Verpflichtung, nicht mehr für die Wahl zum Betriebsrat zu kandidieren, unzulässig und unwirksam. Insoweit liege kein Verstoß gegen eine Verpflichtung aus dem Arbeitsverhältnis vor.

Der Kläger beantragt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien weder durch die außerordentliche fristlose Kündigung noch die hilfsweise außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslauffrist der Beklagten vom 05.04.2022 beendet wird.

2. Im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. wird die Beklagte verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Betriebsschlosser weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte erwähnt frühere, aus ihrer Sicht bestehende Verhaltensfehler des Klägers, die abgemahnt bzw. länger als 2 Wochen zurückliegen. Sie stützt die Kündigung darauf, dass der Kläger gegen die vergleichsweise übernommene Verpflichtung verstoßen habe, was insgesamt praktisch wie ein Prozess- bzw. Eingehungsbetrug, unabhängig von dieser strafrechtlichen Bewertung jedenfalls einen erheblichen Vertrauensverlust bei der Beklagten ergeben habe.

Einen Vollstreckungsversuch aus dem Vergleich im früheren Verfahren hat die Beklagte nicht mehr weiterverfolgt. Es ist ein Anfechtungsverfahren hinsichtlich der Betriebsratswahl ebenfalls beim Arbeitsgericht Neumünster zum Az. 4 BV 5 b/22 anhängig.

Für das weitere Vorbringen der Parteien wird auf den Inhalt der Akte, insbesondere die gewechselten Schriftsätze und die protokollierten Erklärungen verwiesen. Der Verweis erfasst nicht den erst am Abend vor dem Kammertermin von der Beklagten übersandten Schriftsatz vom 22.08.2022, der dem Kläger erst im Kammertermin übergeben werden konnte (§ 137 Abs. 3 Satz 1 ZPO).

Entscheidungsgründe

Die zulässige und rechtzeitig am 20.04.2022 bei Gericht eingegangene Klage ist begründet.

I.

Die außerordentliche Kündigung ist in beiden Varianten (auch als hilfsweise mit sozialer Auslaufrfrist) unwirksam, denn der Kläger hat nicht schuldhaft gegen eine vertragliche Pflicht verstoßen. Die Kandidatur des Klägers für den Betriebsrat ist zulässig gewesen. Denn seine entgegenstehende Verpflichtung im Vergleich im früheren Verfahren ist unwirksam. Ein Verzicht des Klägers für die Zukunft auf eine Kandidatur für den Betriebsrat ist unzulässig. Insoweit handelt es sich um ein unverzichtbares Recht.

Dies zeigt ein Blick auf die Regelung zu den Wählbarkeitsvoraussetzungen in § 8 BetrVG. Zu dieser Norm hat das Bundesarbeitsgericht ausgeführt: „Die zwingenden Wählbarkeitsvoraussetzungen zählt § 8 BetrVG 1972 erschöpfend auf. Demgegenüber enthält § 15 BetrVG 1972 nur Empfehlungen für die Zusammensetzung des BetrR im ganzen nach Beschäftigungsarten und Geschlechtern. Vom Ges. abweichende, zusätzl. Erfordernisse aufstellende Regelungen für nach dem BetrVG 1972 gebildete Betriebsräte kann ein TV [Tarifvertrag] nicht normieren“ (BAG 16.02.1973 - 1 ABR 18/72 -, AP BetrVG 1972 § 19 Nr. 1 unter 3. der Gründe, Hervorhebungen nicht im Original). Dies gilt auch und erst Recht für eine individualrechtliche Vereinbarung. Eine Zulässigkeit ergibt sich auch nicht daraus, dass der Kläger frei entscheiden kann, ob er kandidiert und auch, ob er etwa vom Betriebsratsamt zurücktritt. Anders als in der vergleichweisen Regelung im Vorprozess geht es insoweit um eine jeweils neue aktuell freie Entscheidung des Klägers, nicht aber um eine Festlegung für die Zukunft, die mittelbar auch die Wahlmöglichkeiten der Belegschaft einschränkt.

Das hier gefundene Ergebnis wird auch dadurch gestützt, dass eine Möglichkeit der Vereinbarung eines Kandidaturverzichts für die Zukunft Manipulationsmöglichkeiten Tür und Tor öffnen würde. Ein Arbeitgeber könnte das Kandidatenfeld praktisch leerkaufen oder in anderer Weise beeinflussen. Dieser Möglichkeit wird entgegengewirkt, wenn derartige Vereinbarungen unwirksam sind und wie geschildert handelnde Protagonisten deshalb damit rechnen müssen, solche Vereinbarungen nicht durchsetzen zu können.

Soweit die Beklagte meint, der Kläger habe gegen einen bindenden gerichtlichen Beschluss verstoßen, ist dies unrichtig. Das Gericht hat im Vorprozess lediglich eine individualrechtliche Vereinbarung protokolliert. Dies führt u.U. zur Vollstreckbarkeit der titulierten Verpflichtung, kann von Ausnahmen besonders im formellen Bereich (Ersatz der notariellen Form) und speziellen Tatbeständen des Arbeitsrechts (Sachgrund für eine Befristung, Verzicht auf gesetzlichen Mindestlohn) abgesehen, der Vereinbarung aber keine besondere Wirksamkeit verleihen. Kurz: Auch durch gerichtlichen Vergleich konnte der Kläger sich für die Zukunft nicht dahingehend binden, für den Betriebsrat nicht mehr zu kandidieren.

Die Beklagte stellt u.a. auch darauf ab, es könne nicht im Sinne der Belegschaft sein, von einem Betriebsratsmitglied vertreten zu werden, das sowohl individual- als auch kollektivarbeitsrechtliche Pflichten missachte und verletze (Bl. 45 der Akte). Hiermit mag eine Art Würdigkeitsprüfung für die Betriebsratskandidatur gemeint sein. Diese ist im Gesetz so aber nicht vorgesehen (vgl. aber den viel engeren § 8 Abs. 1 Satz 3

BetrVG, der hier unstreitig nicht einschlägig ist). Jedenfalls wird insoweit die Belegschaft im Rahmen der Wahl selbst in der Lage sein, das Verhalten des Klägers zu bewerten und ist nicht auf eine Selektion der möglichen Kandidaten durch den Arbeitgeber im Wege einer Kündigung angewiesen.

II.

Der bedingt gestellte Weiterbeschäftigungsantrag fiel nach dem Erfolg mit dem Kündigungsschutzantrag zur Entscheidung an. Er ist wegen des überwiegenden Interesses des Klägers an der Weiterbeschäftigung nach erstinstanzlicher Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung auch begründet (allgemeiner Weiterbeschäftigungsanspruch). Besondere Gegeninteressen hat die Beklagte weder geltend gemacht noch sind solche ersichtlich.

III.

Die Kostenentscheidung ergeht gem. § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG, § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO zu Lasten der unterlegenen Partei. Der Wert des Streitgegenstandes ist gem. § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festzusetzen (Streitwert für die Zulässigkeit der Berufung, gem. § 62 Satz 2 GKG nicht bindend für die Gebühren); er beträgt gem. § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG drei durchschnittliche Bruttomonatsgehälter für den Kündigungsschutzantrag und ein weiteres für den zur Entscheidung angefallenen Weiterbeschäftigungsantrag. Anlass für die gesonderte Zulassung der Berufung bestand nicht.

Der Vorsitzende

...