



Bogelaufliegende Aktenzeichen

Arbeitsgericht Neuruppin

Geschäftszeichen (bitte immer angeben)
2 Ca 16/22



Verkündet
am 24.05.2022

Im Namen des Volkes

Urteil

In Sachen

der Geschäftsstelle		
◀ Mit. Z. K. Rücksprache	Wiedervorlage ▶	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Neuruppin		
15. JUNI 2022		
Erliegt	Fristen + Termine	Bearbeitet - Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r:
DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Neuruppin, Junckerstr. 6 A,
16816 Neuruppin

gegen

Prozessbevollmächtigte/r: - Beklagte -
Rechtsanwälte

hat das Arbeitsgericht Neuruppin, 2. Kammer, auf die mündliche Verhandlung vom 24.05.2022 durch den Richter am Arbeitsgericht ... als Vorsitzender sowie die ehrenamtlichen Richter Herr ... und Frau ...

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 22.12.2021 nicht beendet worden ist.
2. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Hochspannungsmonteur weiter zu beschäftigen.
3. Der Auflösungsantrag der Beklagten wird zurückgewiesen.
4. Die Kosten des Rechtsstreites hat die Beklagte zu tragen.
5. Der Streitwert wird festgesetzt auf 15.200,00 €.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um eine ordentliche Kündigung, die Weiterbeschäftigung des Klägers sowie um einen von der Beklagten gestellten Auflösungsantrag.

Der am 19.07.1992 geborene, ledige Kläger wurde mit Wirkung ab dem 01.06.2020 bei der Beklagten als Hochspannungsmonteur bei durchschnittlich 3.800,00 € brutto monatlich und einem Beschäftigungsumfang von 40 Stunden wöchentlich beschäftigt. Bei der Beklagten sind regelmäßig mehr als 10 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Vollzeit tätig, ein Betriebsrat wurde nicht gebildet.

Mit Schreiben vom 22.12.2021 (Bl. 13 d. A.), dem Kläger zugegangen am 23.12.2021, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31.03.2022.

Die Beklagte überließ dem Kläger zur Ausführung seiner geschuldeten Tätigkeiten ein Dienstfahrzeug, einen Mercedes Transporter. An diesem traten im Jahr 2021 zwei Schäden auf. Wegen eines vermeintlichen Verkehrsunfalls wurde gegen den Kläger ermittelt und ihm zunächst Fahrerflucht vorgeworfen. Das Verfahren wurde in der Folgezeit gemäß § 170 Abs. 2 StPO eingestellt. Bei einem Ausparkmanöver verursachte der Kläger einen Schaden an dem nach dem ersten Vorfall wieder reparierten Fahrzeug, wobei er bei einem Ausparkmanöver einen Begrenzungspfosten übersah. Hierfür entstanden der Beklagten erhebliche Reparaturkosten.

Zur Begleichung von Tank- und Hotelkosten überlies die Beklagte dem Kläger eine Firmenkreditkarte. Mit Schreiben vom 27.11.2020 (Bl. 99 d. A.) wies die Beklagte die Beschäftigten darauf hin, wie der Umgang mit der Kreditkarte zu handhaben sei. Im Übrigen enthält das Schreiben folgende Hinweise:

"Wenn Belege zur Visa-Kreditabrechnung nicht fristgemäß vorgelegt werden, wird der nicht-belegte Betrag vom Lohn/Gehalt des Karteninhabers abgezogen."

Ob der Kläger diese Anweisung erhalten hat, ist zwischen den Parteien streitig.

Mit mehreren E-Mails, vom 29.04.2021, 09.06.2021 sowie 23.08.2021 (Bl. 102-104 d.A.) wurde der Kläger durch eine Beschäftigte der Beklagten darauf hingewiesen, dass vereinzelt Belege fehlten bzw. solche vollständig nicht eingereicht worden seien.

Seit dem 06.08.2021 ist der Kläger dauerhaft arbeitsunfähig.

Mit Schriftsatz vom 04.01.2022, bei dem erkennenden Gericht am 05.01.2022 vorab per Fax eingegangen, erhob der Kläger eine Kündigungsschutzklage und begehrte die Weiterbeschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens.

Der Kläger hat im Wesentlichen vorgetragen, dass der Beklagten keine Kündigungsgründe für den Ausspruch der Kündigung vom 22.12.2022 zur Seite stehen würden. Er habe keine Fahrerflucht begangen. Aus diesem Grunde sei das Verfahren auch gemäß § 170 StPO eingestellt worden. Im Übrigen habe er keinen Auftrag für die Reparatur des Diensttransporters auslösen, sondern lediglich einen Kostenvoranschlag beauftragen wollen. Die Kreditkartenbelege seien von ihm dem Beschäftigten der Beklagten, Herrn B., übergeben worden, soweit diese sich noch in seinem Besitz befunden hätten. Im Übrigen sei die Kündigung jedoch unwirksam, da unter Berücksichtigung des ultima-ratio Prinzips vor deren Ausspruch eine Abmahnung/Ermahnung hätte ausgesprochen werden müssen.

Der Kläger beantragt zuletzt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 22.12.2021 nicht beendet wurde.

Für den Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu Ziffer 1,

2. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Hochspannungsmonteur weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen und im Übrigen für den Fall der Abweisung des Antrages auf Klageabweisung, das Arbeitsverhältnis zum 31.03.2022 - hilfsweise zum nächst zulässigen Zeitpunkt - aufzulösen und die Beklagte zur Zahlung einer angemessenen Abfindung zu verurteilen.

Der Kläger beantragt,

den Auflösungsantrag zurückzuweisen.

Die Beklagte hat im Wesentlichen vorgetragen, dass aus ihrer Sicht das Vertrauensverhältnis zwischen dem Kläger und ihr zerstört sei. Dieses rühre im Wesentlichen daher, dass der Kläger nach dem Vorfall am 20.02.2021 aus ihrer Sicht die Unwahrheit gegenüber der Polizei gesagt habe. Im Übrigen habe er nach dem Vorfall am 20.04.2021 nicht nur, so wie die Beklagte ihn beauftragt hatte, einen unverbindlichen Kostenvoranschlag für die Reparatur des Fahrzeuges eingeholt, sondern direkt einen Auftrag ausgelöst. Schließlich habe er trotz ausdrücklicher Aufforderungen Nachweise über die von ihm verursachten Kosten, welche mit der ihm übergebenden Kreditkarte bezahlt worden seien, in Höhe von 3.723,16 € durch die Vorlage von Belegen nicht nachgewiesen.

Der Auflösungsantrag sei begründet, da der Kläger bewusst wahrheitswidrig im Laufe des Prozesses vorgetragen habe. Die Beklagte habe dem Kläger mit einer E-Mail vom 27.11.2020, die auch nicht wegen Unzustellbarkeit oder sonstiger Übertragungsfehler dem Kläger nicht zugegangen sei, ausdrücklich die Arbeitsanweisung zum Umgang mit der Kreditkarte übersandt. Schließlich sei sein Vortrag zur Übergabe der Kreditkartenbelege an Herrn B. auch unsubstantiiert und nicht einlassungsfähig.

Die Einlassungen des Klägers würden daher reine Schutzbehauptungen darstellen, die ebenfalls den Auflösungsantrag rechtfertigen würden.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien wird gemäß der §§ 313 Abs. 2 Satz 2 ZPO, 46 Abs. 2 ArbGG auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschriften verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die ordentliche Kündigung vom 22.12.2021 hat das Arbeitsverhältnis nicht mit Ablauf des 31.03.2022 beendet. Die Beklagte war demzufolge auch zur Weiterbeschäftigung des Klägers bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsrechtsstreites zu verurteilen.

Der von ihr gestellte Auflösungsantrag war hingegen zurückzuweisen.

I.

1.

Die Klage ist zulässig, das für die Feststellungsklage gemäß § 256 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse folgt aus den §§ 13, 7, 4 KSchG.

Der Kläger, dem das Kündigungsschutzgesetz aufgrund der Dauer der Beschäftigung sowie der Anzahl der bei der Beklagten unstreitig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern von mehr als 10 in Vollzeit zur Seite steht, hat innerhalb der Dreiwochenfrist fristgerecht Kündigungsschutzklage erhoben.

2.

Die Kündigung vom 22.12.2021 ist sozial ungerechtfertigt im Sinne von 1 Abs. 2 KSchG, da der Beklagten Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Klägers liegen, nicht zur Seite stehen.

Die Kündigung scheidet bereits daran, dass nach Auffassung der Kammer Kündigungsgründe für den Ausspruch der ordentlichen Kündigung nicht zur Seite stehen.

Im Hinblick auf die von der Beklagten behauptete Unfallflucht hat der Kläger nachgewiesen, dass das gegen ihn eingeleitete Verfahren gemäß § 170 Abs. 2 stopp eingestellt wurde. Die Beklagte, die für den Kündigungsgrund darlegungs- und beweispflichtig ist, hat im Wesentlichen aber den Kündigungsgrund mit Mutmaßungen behauptet und nicht weiter dargelegt, in dem sie dem Kläger unterstellt, einen entsprechenden Zusammenstoß herbeigeführt zu haben. Allein die Tatsache, dass es an ihrem Fahrzeug zu einem Schaden gekommen ist, rechtfertigt jedoch nicht die Annahme, dass der Kläger den entsprechenden Schaden auch verursacht hat.

Hinsichtlich des Sachverhaltes vom 20.04.2021 besteht der Vortrag der Beklagten alleine darin, dass sie behauptet, dass der Kläger direkt einen Auftrag für die Reparatur des Fahrzeuges und nicht nur einen Kostenvoranschlag ausgelöst habe. Sie hat aber weder vorgetragen, dass ihr durch die Auflösung des Auftrages ein konkreter Schaden entstanden ist oder sie unter Umständen wegen der Höhe der Schadenssumme Überlegungen dahingehend angestellt hätte oder hat, dass Fahrzeug nicht oder fremd (d.h. etwa durch ein Drittunternehmen außerhalb des Daimlerkonzerns) reparieren lassen zu wollen. Im Übrigen hat der Kläger "zu

seiner Entschuldigung" vorgetragen, dass er zu dem Zeitpunkt, als er die Unterschrift geleistet hat, bereits erkrankt gewesen sei.

Hinsichtlich des Vortrages, dass der Kläger Kreditkartenbelege für entsprechende Ausgaben, die er mit der Kreditkarte der Beklagten getätigt hat, nicht übersandt hat, so rechtfertigt dies ebenfalls nicht den Ausspruch der ordentlichen verhaltensbedingten Kündigung. Ein derartiger Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Nebenpflichten hätte nach Ansicht der Kammer lediglich zunächst den Ausspruch einer Abmahnung gerechtfertigt, wie sich aus Folgendem ergibt.

3.

Die Kündigung der Beklagten scheitert daran, dass es an einer einschlägigen Abmahnung fehlt.

Eine Abmahnung ist regelmäßig unter Berücksichtigung des ultima-ratio- Prinzips das mildere Mittel, welches vor Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung zu prüfen ist. Dabei lassen sich die Umstände, anhand derer zu beurteilen ist, ob dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zumutbar ist, nicht ohne konkreten Bezug zum Einzelfall feststellen. Gibt es aber ein "schonenderes" Gestaltungsmittel, das im Einzelfall zur Vermeidung des Risikos künftiger Störungen des Arbeitsverhältnisses zu erreichen, geeignet ist, so ist (lediglich) eine Abmahnung auszusprechen (LAG Rheinland-Pfalz v. 06.09.2021, 1 Sa 299/20 m. w. N., juris).

Bei der Anwendung dieser Grundsätze war im vorliegenden Falle das Verhalten des Klägers abzumahnern, dies unterstellt für den Fall, dass der Beklagten tatsächlich Kündigungsgründe zur Seite gestanden hätten. Im Übrigen war zu berücksichtigen, dass zumindest hinsichtlich des Vorwurfes des Nichteinreichens der entsprechenden Kreditkartenbelege sich die Beklagte eines weiteren Mittels hätte bedienen können. Wie in ihrem Schreiben vom 27.11.2020 mitgeteilt, hätte sie die entsprechenden Beträge von dem Lohn/Gehalt des Klägers abziehen können. Dies wäre sicherlich eine sinnvolle und effektive Möglichkeit gewesen, um ein etwaiges Fehlverhalten des Klägers entsprechend zu sanktionieren. Dabei hat die Kammer beachtet, dass die Gefahr einer Wiederholung - wie bei jeder anderen Pflichtverletzung auch - nicht völlig ausgeschlossen werden kann, jedoch gering ist. Eine Abmahnung kann aber im Einzelfall nur dann entbehrlich sein, wenn besondere Umstände belegen, dass dies nicht erfolgversprechend gewesen wäre. Dies ist insbesondere immer dann anzunehmen, wenn erkennbar ist, dass der Arbeitnehmer gar nicht gewillt ist, sich vertragsgerecht zu verhalten (BAG v.

18.05.1994, 2 AZR 626/93; LAG Schleswig-Holstein v. 31.08.2021, 1 Sa 70öD/21, juris). Von einer solchen "Hartnäckigkeit" des Klägers war jedoch nicht auszugehen.

Insgesamt war daher die Unwirksamkeit der ordentlichen Kündigung vom 22.12.2021 festzustellen.

II.

Dem hilfsweise für den Fall des Obsiegens mit dem Kündigungsschutzantrag gestellten Weiterbeschäftigungsantrag war zu entsprechen. Die Beklagte hat nichts vorgetragen, was dem Antrag des Klägers entgegenstehen würde. Dieser allgemeine Weiterbeschäftigungsantrag entspricht im Übrigen gefestigter Rechtsprechung.

III.

Der von der Beklagten gestellte Auflösungsantrag war hingegen zurückzuweisen.

Gemäß § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG hat das Gericht das Arbeitsverhältnis auf Antrag des Arbeitgebers aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer angemessenen Abfindung zu verurteilen, wenn Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen. Als Auflösungsgründe kommen Umstände in Betracht, die das persönliche Verhältnis zum Arbeitnehmer, eine Wertung seiner Persönlichkeit, Leistung oder Eignung für die ihm übertragenen Aufgaben und sein Verhältnis zu den übrigen Mitarbeitern betreffen. Die Gründe, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen den Vertragsparteien nicht erwarten lassen, müssen nicht im Verhalten, insbesondere nicht im schuldhaften Verhalten des Arbeitnehmers liegen. Entscheidend ist, ob die objektive Lage bei Schluss der mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz die Besorgnis rechtfertigt, eine weitere gedeihliche Zusammenarbeit sei gefährdet (BAG v. 16.12.2021, 2 AZR 356/21; v. 24.05.2018, 2 AZR 73/18, m. w. N., juris).

Als Auflösungsgrund kommt auch in Betracht, wenn bewusst wahrheitswidriger Prozessvortrag des Arbeitnehmers in einem Kündigungsrechtsstreit, den dieser hält, weil er befürchtet, mit wahrheitsgemäßen Angaben den Prozess zu verlieren, geeignet ist, eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu rechtfertigen (BAG a.a.O.).

An diesen von der Rechtsprechung gestellten Anforderungen hat sich die Beklagte zur Begründung ihres Auflösungsantrages aus ihrem Schriftsatz vom 12.04.2022 orientiert.

Die Beklagte stützt zur Begründung ihres Auflösungsantrages sich im Wesentlichen darauf, dass der Kläger wahrheitswidrig im Prozess vorgetragen habe. Dieser Einschätzung folgt die Kammer nicht.

Dies zum einen, da die Beklagte keinen Beweis dafür angetreten hat, dass dem Kläger die Arbeitsanweisung vom 27.11.2020 (Bl. 99 d. A.) tatsächlich erreicht hat. Allein die Versendung einer E-Mail beweist nämlich noch nicht deren Zugang. Den Absender einer Email trifft nämlich die volle Darlegungs- und Beweislast dafür, dass die Email dem Empfänger zugegangen ist (LAG Köln, NZA Aktuell, 2022, Heft 5, VII). Auch die Tatsache, dass die Beklagte behauptet hat, diese E-Mail sei nicht als unzustellbar zurückgekommen, ändert daran nichts. Die für diese Behauptung darlegungs- und beweisbelastete Beklagte hat keinen entsprechenden Beweis angetreten. Sie hat im Übrigen auch nicht vorgetragen, dass sie mit der Versendung der E-Mail den Kläger darauf hingewiesen habe, eine entsprechende Lesebestätigung abzugeben, woraus sie hätte entnehmen können, dass dem Kläger die E-Mail tatsächlich zugegangen sei und der Kläger von deren Inhalt habe Kenntnis nehmen können. Schließlich hat der Kläger in seinem Schriftsatz vom 03.05.2022 hierzu klarstellend ausgeführt, dass er nicht behauptet hat, die Anweisung nicht erhalten zu haben, sondern lediglich vorgetragen hat, dass ihm bei Übergabe der Kreditkarte eine entsprechende Arbeitsanweisung nicht ausgehändigt worden sei. Schließlich war für die Kammer zu berücksichtigen, dass für sie nicht erkennbar war, dass der Kläger bewusst wahrheitswidrig vorgetragen hat oder lediglich Schutzbehauptungen aufstellt, um seine prozessuale Situation zu verbessern.

Ein Auflösungsantrag kann und darf aber auch nicht das entsprechende (oder aus Sicht der jeweiligen Partei adäquate) Mittel sein, welches Parteien ausschließlich deshalb wählen, weil die jeweilige Gegenseite nicht bereit ist, das Arbeitsverhältnis zu beenden und eine entsprechende Abfindung zu zahlen oder aber zu akzeptieren. Aber selbst dann, wenn der Kläger vereinzelt in seinen Stellungnahmen zu den Vorwürfen der Beklagten "über das Ziel hinausgeschossen ist", würde dies nicht zwingend zu einer Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses führen und den Auflösungsantrag der Beklagten rechtfertigen (vgl. dazu nur, LAG Berlin-Brandenburg v. 29.10.2021, 19 Sa 547/21, juris).

Sämtliche von der Beklagten vorgetragene Auflösungsgründe vermögen den entsprechenden Antrag daher nicht zu rechtfertigen. Dieser war folglich zurückzuweisen.

IV.

Die Kostenentscheidung folgt aus den §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 Abs. 1 ZPO, wonach die beklagte Partei die Kosten des Rechtsstreites zu tragen hat, da sie im Rechtsstreit unterlegen ist.

Die Streitwertfestsetzung beruht auf den §§ 61 Abs. 1 ArbGG, 42 Abs. 2 Satz 1 HS 1 GKG, wobei für den Kündigungsschutzantrag drei Bruttomonatsentgelte in Ansatz zu bringen waren. Der Auflösungsantrag war nicht gesondert zusätzlich zu berücksichtigen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von der Beklagten Berufung eingelegt werden.

Die Berufungsschrift muss von einem Rechtsanwalt oder einem Vertreter einer Gewerkschaft bzw. einer Arbeitgebervereinigung oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände eingereicht werden.

Die Berufungsschrift muss innerhalb

einer Notfrist von einem Monat

bei dem

**Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg,
Magdeburger Platz 1, 10785 Berlin,**

eingegangen sein.

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

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb

einer Frist von zwei Monaten

in gleicher Form schriftlich zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgesetzten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Dabei ist zu beachten, dass das Urteil mit der Einlegung in den Briefkasten oder einer ähnlichen Vorrichtung für den Postempfang als zugestellt gilt.

Wird bei der Partei eine schriftliche Mitteilung abgegeben, dass das Urteil auf der Geschäftsstelle eines Amtsgerichts oder einer von der Post bestimmten Stelle niedergelegt ist, gilt das Schriftstück mit der Abgabe der schriftlichen Mitteilung als zugestellt, also nicht erst mit der Abholung der Sendung. Das Zustellungsdatum ist auf dem Umschlag der Sendung vermerkt.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments im Sinne des § 46c Abs. 2 ArbGG über das Elektronische Gerichts- und Verwaltungspostfach (EGVP) genügt.

Vorbereitende Schriftsätze und deren Anlagen sowie schriftlich einzureichende Anträge und Erklärungen, die durch einen Rechtsanwalt, durch eine Behörde oder durch eine juristische Person des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse eingereicht werden, sind als elektronisches Dokument zu übermitteln. Gleiches gilt für die nach diesem Gesetz vertretungsberechtigten Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 ArbGG zur Verfügung steht. Ab dem 01.01.2022 muss der in § 46g ArbGG genannte Personenkreis grundsätzlich elektronisch einreichen.

Die technischen Rahmenbedingungen für die elektronische Einreichung sind in der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung - ERVV) festgelegt.

Für den Kläger ist keine Berufung gegeben.

Von der Begründungsschrift werden zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.

Weitere Statthaftigkeitsvoraussetzungen ergeben sich aus § 64 Abs.2 ArbGG :

"Die Berufung kann nur eingelegt werden,

- a) wenn sie in dem Urteil zugelassen worden ist,
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 Euro übersteigt,
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses oder
- d) wenn es sich um ein Versäumnisurteil handelt, gegen das der Einspruch an sich nicht statthaft ist, wenn die Berufung oder Anschlussberufung darauf gestützt wird, dass der Fall schuldhafter Versäumung nicht vorgelegen habe."

...
Richter am Arbeitsgericht