

- Abschrift -



X	Mdt. z. K. Rücksprache	Wiedervoriage
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Bremen		
05. SEP. 2022		
Erledigt	Fristen + Termine	Beantwortet

Arbeitsgericht Nienburg

Im Namen des Volkes

Urteil

2 Ca 1/22

In dem Rechtsstreit

Verkündet am: 30.08.2022

...
Gerichtsanestellte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

– Kläger –

Prozessbevollmächtigte:

DGB Rechtsschutz GmbH Büro Bremen, Bahnhofplatz 22 - 28, 28195 Bremen

gegen

– Beklagte –

Prozessbevollmächtigte:

hat die 2. Kammer des Arbeitsgerichts Nienburg auf die mündliche Verhandlung vom 6. Juli 2022 durch den Direktor des Arbeitsgerichts ... und die ehrenamtlichen Richter ... und ... für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 30. Dezember 2021 nicht aufgelöst worden ist.
2. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
3. Der Streitwert wird auf 7.896,00 EUR festgesetzt.
4. Die Berufung wird nicht besonders zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung.

Der am 21. Februar 1961 geborene, ledige Kläger trat am 16. November 2015 als Staplerfahrer in die Dienste der Beklagten, die sich mit mehr als 10 Arbeitnehmern mit der Herstellung von Hohlglas befasst. Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 37,5 Stunden erzielte er zuletzt eine monatliche Vergütung von 2.632,00 EUR brutto.

Der Kläger war ua. mit den Mitarbeitern W., H., R., G. und S. in der Spätschicht der Logistikabteilung eingesetzt. Die Spätschicht endete täglich um 22:00 Uhr. Zur Erfassung ihrer Arbeitszeit an einem Zeiterfassungsterminal verfügten die Mitarbeiter jeweils über einen Stempelchip (*Transponder*). Einzelheiten zur Zeiterfassung sind in einer Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt (*Anlage B4 zum Schriftsatz vom 23. Februar 2022, Bl. 51 u. 52 dA.*).

Am 2. November 2021 wurde der Mitarbeiter R. (*zumindest*) nach 21:30 Uhr nicht mehr an seinem Arbeitsplatz gesehen. Laut Zeiterfassung endete die Arbeitszeit des Mitarbeiters R. um 22:00:28 Uhr und diejenige des Mitarbeiters W. um 22:00:33 Uhr. Am Folgetag wurde der Stempelchip des Mitarbeiters R. im unverschlossenen Umkleidespind des Mitarbeiters W. aufgefunden. Der Kläger verließ sowohl am 2. November 2021 als auch am Folgetag seinen Arbeitsplatz zum Ende der Spätschicht.

Am 5. November 2021 fand ein Gespräch ua. zwischen dem Werkleiter F. und dem Kläger sowie den Mitarbeitern W., H., R., G. und S. statt, wobei die Einzelheiten dieses Gesprächs zwischen den Parteien streitig sind. Im Rahmen dieses Gesprächs füllte ua. der Kläger ein von der Beklagten vorbereitetes Schriftstück aus und unterschrieb dies (*Anlage B3 zum Schriftsatz vom 23. Februar 2022, Bl. 50 dA.*).

In einem weiteren Gespräch am 13. Dezember 2021 wurde dem Kläger der Abschluss eines Aufhebungsvertrages angeboten. Der Kläger lehnte dies ab.

Die Beklagte hörte mit Schreiben vom 21. Dezember 2021 (*Anlage B5 zum Schriftsatz vom 23. Februar 2022, Bl. 53 - 56 dA.*) den bei ihr gebildeten Betriebsrat zur beabsichtigten ordentlichen Kündigung an. Der Betriebsrat nahm hiervon Kenntnis (*Anlage B6 zum Schriftsatz vom 23. Februar 2022, Bl. 60 dA.*).

Mit einem dem Kläger am selben Tag zugegangenen Schreiben vom 30. Dezember 2021 kündigte die Beklagte das mit ihm bestehende Arbeitsverhältnis ordentlich zum 28. Februar 2022.

Mit seiner am 4. Januar 2022 bei Gericht eingegangenen Klage wendet sich der Kläger gegen diese Kündigung. Er macht geltend, die Kündigung sei nicht sozial gerechtfertigt. Er habe seine arbeitsvertraglichen Pflichten nicht verletzt. Auch seien vor der Kündigung weder er noch der Betriebsrat ordnungsgemäß angehört worden.

Unter Zurücknahme der Klage im Übrigen beantragt der Kläger zuletzt,

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 30. Dezember 2021 nicht aufgelöst worden ist.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie vertritt die Ansicht, die ordentliche Kündigung sei unter allen rechtlichen Gesichtspunkten als Tat- und Verdachtskündigung wirksam. Die Kündigung sei wegen eines Arbeitszeitbetrugs bzw. dessen dringenden Verdachts sozial gerechtfertigt.

Sechs Mitarbeiter der Logistikabteilung – neben dem Kläger die Mitarbeiter W., H., R., G. und S. – hätten in der Spätschicht seit mehreren Jahren ihren Arbeitsplatz vor Schichtende verlassen, ohne dies am Zeiterfassungsterminal zu erfassen. Dies habe viel-mehr einer der Mitarbeiter mit den jeweils überlassenen Stempelchips der anderen Mitarbeiter zum Schichtende nachgeholt. Die Stempelchips seien in der Regel bei Verlassen des Arbeitsplatzes auf einen Schreibtisch im Büro der Verladung gelegt worden. Hiervon habe sie durch einen – nicht namentlich benannten – Mitarbeiter erfahren. Auf Befragung des Mitarbeiters W. habe dieser eine Beteiligung des Klägers bestätigt.

In dem Gespräch am 5. November 2021 sei den anwesenden Mitarbeitern von Herrn F. mitgeteilt worden, der Beklagten sei ein von diesen Mitarbeitern begangener Arbeitszeitbetrug bekannt. Es solle ermittelt werden, seit wann und in welchem Umfang der Betrug stattgefunden habe. In das vorbereitete Schriftstück solle jeder Mitarbeiter für jedes Kalenderjahr die Summe des Arbeitszeitbetruges eintragen.

In der Folgezeit habe der Kläger mehrfach gegenüber dem Abteilungsleiter H. geäußert, dass ihm der Arbeitszeitbetrug leidtäte und er dies nicht mehr rückgängig machen könne.

Angesichts des Arbeitszeitbetrugs des Klägers bzw. dessen dringenden Verdachts sei ihr eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar. Eine Abmahnung sei nicht erforderlich. Die Interessenabwägung falle zu Lasten des Klägers aus.

Wegen der Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die wechselseitigen Schriftsätze, Protokolle und anderen Unterlagen verwiesen.

Entscheidungsgründe

A.

Die zulässige Klage ist begründet. Die Kündigung der Beklagten vom 30. Dezember 2021 hat das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgelöst.

I.

Die Kündigung vom 30. Dezember 2021 gilt nicht gemäß § 7 KSchG als von Anfang an wirksam. Der Kläger hat die Klageerhebungsfrist des § 4 Satz 1 KSchG gewahrt.

II.

Die Kündigung ist nicht aus Gründen im Verhalten des Klägers iSv. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG sozial gerechtfertigt und damit gemäß § 1 Abs. 1 KSchG rechtsunwirksam.

1.

Eine Kündigung ist iSv. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG durch Gründe im Verhalten des Arbeitnehmers bedingt und damit nicht sozial ungerechtfertigt, wenn dieser seine vertraglichen Haupt- oder Nebenpflichten erheblich und in der Regel schuldhaft verletzt hat, eine dauerhaft störungsfreie Vertragserfüllung in Zukunft nicht mehr zu erwarten steht und dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers über die Kündigungsfrist hinaus in Abwägung der Interessen beider Vertragsteile nicht zumutbar ist (*BAG 16. Dezember 2021 - 2 AZR 356/21 - Rn. 12, NZA 2022, 407*).

2.

Verstößt der Arbeitnehmer vorsätzlich gegen seine Verpflichtung, die abgeleistete, vom Arbeitgeber nur schwer zu kontrollierende Arbeitszeit korrekt zu dokumentieren, kann dies die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Dabei kommt es nicht entscheidend auf die strafrechtliche Würdigung an, sondern auf den mit der Pflichtverletzung verbundenen schweren Vertrauensbruch. Der Arbeitgeber muss auf eine korrekte Dokumentation der Arbeitszeit seiner Arbeitnehmer vertrauen können. Überträgt er den Nachweis der geleisteten Arbeitszeit den Arbeitnehmern selbst und macht ein Arbeitnehmer hierbei vorsätzlich falsche Angaben, stellt dies in aller Regel einen schweren Vertrauensmissbrauch dar. Der Arbeitnehmer verletzt damit in erheblicher Weise seine Pflicht zur Rücksichtnahme (§ 241 Abs. 2 BGB) gegenüber dem Arbeitgeber (*vgl. BAG 13. Dezember 2018 - 2 AZR 370/18 - Rn. 17, NZA 2019, 445; BAG 9. Juni 2011 - 2 AZR 381/10 - Rn. 14, NZA 2011, 1027*).

3.

In Anwendung dieser Grundsätze ist die ordentliche Kündigung vom 30. Dezember 2021 weder als Tat- noch als Verdachtskündigung gerechtfertigt.

a)

Eine erhebliche Pflichtverletzung im Sinne einer nachgewiesenen Tat ist nicht gegeben. Die Kammer ist nicht davon überzeugt, dass der Kläger vorsätzlich gegen seine Verpflichtung zur korrekten Dokumentation seiner Arbeitszeit verstoßen hat.

aa)

Für die nach dem strengen Maßstab des § 286 ZPO gebotene Überzeugung bedarf es zwar keines naturwissenschaftlichen Kausalitätsnachweises und auch keiner an Sicherheit grenzenden Wahrscheinlichkeit. Vielmehr genügt ein für das praktische Leben brauchbarer Grad von Gewissheit, der verbleibenden Zweifeln Schweigen gebietet, ohne sie völlig auszuschließen (*BAG 11. Juni 2020 - 2 AZR 442/19 - Rn. 62, BAGE 171, 66*).

bb)

Ein solcher Grad von Gewissheit liegt für die Kammer aber nicht vor.

(1)

Die Beklagte hat für keine einzelne Spätschicht irgendeines Tages dargetan, wann der Kläger seinen Arbeitsplatz vorzeitig verlassen und seine Arbeitszeit abweichend hiervon am Zeiterfassungsterminal mithilfe seines Stempelchips (*durch einen anderen Arbeitnehmer*) erfasst haben soll. Gleiches gilt für eine Mitwirkung des Klägers an einem entsprechenden Verhalten eines anderen Arbeitnehmers mithilfe dessen Stempelchip.

(2)

Die von der Beklagten vorgetragene Indizien – deren Richtigkeit unterstellt – reichen weder im Einzelnen noch in der Gesamtschau aus, um die Kammer von der Wahrheit eines solchen Verhaltens des Klägers zu überzeugen.

(a)

Soweit sich die Beklagte darauf beruft, der Mitarbeiter W. und ein weiterer – nicht namentlich benannter – Mitarbeiter hätten eine Beteiligung des Klägers bekundet, lässt dies in seiner Pauschalität schon nicht erkennen, auf welche Weise sich der Kläger beteiligt haben soll.

(b)

Auch dem vom Kläger am 5. November 2021 ausgefüllten und unterzeichneten Schriftstück lässt sich nicht entnehmen, wie der Kläger sich verhalten haben soll. Allein durch die Angabe von jeweils 5 Fehlstunden in den Jahren 2018 bis 2021 wird nicht erkennbar, wie diese Fehlstunden zustande gekommen sein sollen. Fehlstunden bedeuten nicht ohne weiteres, dass diese durch einen vorsätzlichen Verstoß gegen die Verpflichtung des Klägers zur korrekten Arbeitszeitdokumentation entstanden sind. Näheres ergibt sich auch nicht im Zusammenhang mit dem (*streitigen*) Vortrag der Beklagten, wonach ua. der Kläger in dem Gespräch am 5. November 2021 durch Herrn F. vor dem Ausfüllen des Schriftstücks aufgefordert worden sein soll, in dieses die Summe des Arbeitszeitbetruges einzutragen. Ob ein Arbeitszeitbetrug vorliegt, ergibt erst die rechtliche Bewertung eines konkreten Verhaltens. Dass ein bestimmtes Verhalten des Klägers Gegenstand des Gesprächs am 5. November 2021 vor dem Ausfüllen des Schriftstücks war, lässt das Vorbringen der Beklagten jedoch nicht erkennen.

(c)

Ein konkretes Verhalten wird auch nicht dadurch aufgezeigt, dass der Kläger sich – nach der Behauptung der Beklagten – mehrfach für den Arbeitszeitbetrug beim Abteilungsleiter H. entschuldigt haben soll. Es bleibt wiederum unklar, was der Kläger genau gemacht haben soll.

(d)

Die vorstehenden Indizien – deren Richtigkeit unterstellt – vermögen zwar den Verdacht begründen, der Kläger habe vorsätzlich gegen seine Verpflichtung zur korrekten Arbeitszeitdokumentation verstoßen. Die Beklagte hat aber keinerlei konkretes Verhalten des Klägers für irgendeinen Tag dargestellt, obgleich sich dieses Verhalten über mehrere Jahre erstreckt haben soll. Auch lässt sich den Indizien – wie ausgeführt – kein Verhalten des Klägers in seinen Einzelheiten entnehmen. Hinzu kommt, dass beim Kläger – anders als bei anderen Arbeitnehmern – weder sein Stempelchip bei einem anderen Arbeitnehmer (*im Umkleidespind*), noch der Stempelchip eines anderen Arbeitnehmers bei ihm aufgefunden wurde. Angesichts dessen verbleiben für die Kammer – auch bei Berücksichtigung des Vortrages der Beklagten als wahr – jedenfalls Zweifel, dass der Kläger seinen Arbeitsplatz vorzeitig beendet und seine Arbeitszeit abweichend hiervon am Zeiterfassungsterminal erfasst hat bzw. an einem entsprechenden Verhalten eines anderen Arbeitnehmers mitgewirkt hat.

b)

Auf den dringenden Verdacht, der Kläger habe sich derart verhalten, kann sich die Beklagte nicht berufen. Sie hat insoweit ihre Verpflichtung verletzt, den Verdacht so weit wie möglich aufzuklären, indem sie den Kläger vor der Kündigung nicht ordnungsgemäß angehört hat.

aa)

Die vorherige Anhörung des Arbeitnehmers ist - anders als bei der sog. Tatkündigung - Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Verdachtskündigung. Das folgt aus dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit (BAG 25. April 2018 - 2 AZR 611/17 - Rn. 31, NZA 2018, 1405).

bb)

Die Anhörung des Arbeitnehmers hat im Zuge der gebotenen Aufklärung des Sachverhalts zu erfolgen. Der erforderliche Umfang und damit auch ihre Ausgestaltung richten sich nach den Umständen des Einzelfalls. Dabei ist ein objektiver Maßstab aus Sicht eines verständigen Arbeitnehmers zugrunde zu legen. Die Anhörung muss einerseits nicht in jeder Hinsicht den Anforderungen genügen, die an eine Anhörung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 1 BetrVG gestellt werden. Andererseits reicht es nicht aus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer lediglich mit einer allgemein gehaltenen Wertung konfrontiert. Der Arbeitnehmer muss vielmehr erkennen können, zur Aufklärung welchen Sachverhalts ihm Gelegenheit gegeben werden soll. Er muss die Möglichkeit haben, bestimmte, zeitlich und räumlich eingegrenzte Tatsachen ggf. zu bestreiten oder den Verdacht entkräftende Tatsachen aufzuzeigen und so zur Aufhellung der für den Arbeitgeber im Dunkeln liegenden Geschehnisse beizutragen. Um dieser Aufklärung willen wird dem Arbeitgeber die Anhörung abverlangt (BAG 25. April 2018 - 2 AZR 611/17 - Rn. 32, aaO.).

cc)

Diesen Anforderungen wird die Anhörung des Klägers nicht gerecht. Aus dem Vortrag der Beklagten wird nicht deutlich, dass sie dem Kläger konkrete Vorwürfe bekannt gemacht hat. In dem Gespräch am 5. November 2021 hat sich die Beklagte darauf beschränkt, dem Kläger mitzuteilen, ihr sei ein ua. vom ihm begangener Arbeitszeitbetrug bekannt. Sie hat den Kläger damit nur mit einer allgemein gehaltenen Wertung konfrontiert. Auf der Grundlage welches Sachverhalts sie zu dieser Wertung gelangt ist, hat sie dem Kläger nicht mitgeteilt. Sie hat dem Kläger damit keine Möglichkeit eröffnet, bestimmte, zeitlich und räumlich eingegrenzte Tatsachen ggf. zu bestreiten oder den Verdacht entkräftende Tatsachen aufzuzeigen. Dass dem Kläger in dem weiteren Gespräch am 13. Dezember 2021 zu einem bestimmten Sachverhalt Gelegenheit zur Stellungnahme eingeräumt wurde, ist ebenfalls nicht ersichtlich.

B.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG iVm. § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO. Die Streitwertentscheidung beruht auf § 61 Abs. 1 ArbGG iVm. § 42 Abs. 2 GKG, wobei der Kündigungsschutzantrag mit drei Bruttomonatsvergütungen berücksichtigt wurde. Gründe für eine besondere Zulassung der Berufung iSd. § 64 Abs. 3 ArbGG liegen nicht vor.

Rechtsmittelbelehrung

Da das Gericht die Berufung nicht besonders zugelassen hat, kann gegen dieses Urteil gem. § 64 Abs. 2 Arbeitsgerichtsgesetz Berufung nur eingelegt werden, wenn

1. der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 EUR übersteigt oder
2. es sich um eine Rechtsstreitigkeit über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses handelt.

Soweit die Voraussetzungen zu 1. oder 2. nicht vorliegen, ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben. Die Berufungsschrift muss von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein; an seiner Stelle können Vertreter der Gewerkschaften oder von Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände treten, wenn sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglied Partei sind.

Die Berufung muss schriftlich oder in der zugelassenen elektronischen Form eingelegt werden.

Ab dem 01. Januar 2022 sind 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, als elektronisches Dokument zu übermitteln. Gleiches gilt für die nach dem Arbeitsgerichtsgesetz vertretungsberechtigten Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 ArbGG zur Verfügung steht. Ist eine Übermittlung 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 Berufungsschrift muss **binnen einer Notfrist von einem Monat** nach Zustellung des Urteils bei dem

Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Leonhardtstraße 15, 30175 Hannover

eingegangen sein.

Die Berufungsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Berufung gerichtet wird und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde. Ihr soll ferner eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigelegt werden. Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Urteils in gleicher Form zu begründen. Dabei ist der Wert des Beschwerdegegenstandes glaubhaft zu machen; die Versicherung an Eides Statt ist insoweit nicht zulässig.

Die für die Zustellung an die Gegenseite erforderliche Zahl von beglaubigten Abschriften soll mit der Berufungs- bzw. Begründungsschrift eingereicht werden. Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen bittet darum, die Berufungsbegründung und die Berufungserwiderung in 5-facher Ausfertigung, für jeden weiteren Beteiligten ein Exemplar mehr, einzureichen.

...