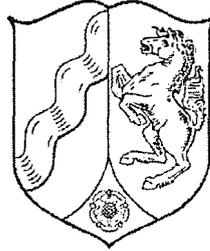


1 Ca 733/21

Beglaubigte Abschrift



Verkündet am: 29.10.2021

Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der
Geschäftsstelle

**ARBEITSGERICHT WESEL
IM NAMEN DES VOLKES**

URTEIL

In dem Rechtsstreit

Kläger

Prozessbevollmächtigte

DGB Rechtsschutz GmbH Büro Wesel, Poppelbaumstraße 10, 46483 Wesel

g e g e n

Beklagte

Prozessbevollmächtigte

hat die 1. Kammer des Arbeitsgerichts Wesel
auf die mündliche Verhandlung vom 29.10.2021
durch die Richterin am Arbeitsgericht ... als Vorsitzende
und den ehrenamtlichen Richter ...
und den ehrenamtlichen Richter ...

für Recht erkannt:

- 1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 30.04.2021 nicht beendet worden ist.**

...

- 2 -

1 Ca 733/21

- 2. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Schichtleiter weiterzubeschäftigen.**
- 3. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.**
- 4. Der Streitwert wird auf 22.061,84 festgesetzt.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer ordentlichen verhaltensbedingten Kündigung.

Der 35jährige Kläger ist seit dem 01.09.2016 bei der Beklagten als Schichtleiter, zuletzt zu einem monatlichen Bruttoarbeitsentgelt in Höhe von 5.515,46 € beschäftigt. Die Beklagte ist ein Unternehmen der chemischen Industrie. Sie beschäftigt an den Standorten D. und E. ca. 430 Mitarbeiter. Ein Betriebsrat ist gebildet.

Mitarbeiter der Beklagten hatten sich in der Vergangenheit über das Führungsverhalten des Klägers beim Betriebsrat beschwert. Dieser hatte die Beschwerde an die Beklagte weitergegeben (Bl. 48 E-Mail vom 03.08.2020). Der Kläger wurde mit Schreiben vom 18. April 2021 (Anlage B5, Bl. 49 d.A.) angehört und ihm wurde Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben. Mit Schreiben vom 20. April 2021 (Anlage B6, Bl. 52ff. d.A.) hat der Kläger zu den Vorfällen Stellung bezogen. Mit Schreiben vom 22. April 2021 (Anlage B7, Bl. 61 d.A.) wurde der Betriebsrat zu der beabsichtigten Kündigung des Klägers angehört, er hat der Kündigung widersprochen.

Mit Schreiben vom 30.04.2021 (Bl. 5 d.A.) kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 31.05.2021.

Mit seiner am 07.05.2021 bei Gericht eingegangenen Klage wendet sich der Kläger gegen die Kündigung und begehrt die Weiterbeschäftigung.

Er ist der Auffassung, die Kündigung sei sozial nicht gerechtfertigt, der Betriebsrat sei nicht ordnungsgemäß angehört worden.

Der Kläger beantragt,

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 30.04.2021 nicht beendet worden ist.

...

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

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Auffassung, die Kündigung sei sozial gerechtfertigt. Im Anschluss an die Beschwerden über den Kläger habe es ein Personalgespräch des damaligen Vorgesetzten des Klägers mit dem Kläger gegeben. In diesem Gespräch seien die einzelnen Beschwerden thematisiert worden und dem Kläger sei eindringlich aufgezeigt worden, dass er sein Verhalten als Vorgesetzter gegenüber seinen Mitarbeitern grundlegend ändern müsse.

Der Kläger habe am 10. Juni 2019 während der Arbeit den Mitarbeiter B. vom Schichtleiterplatz gerufen. Herr B. sei zu diesem Zeitpunkt in ein Gespräch mit dem Mitarbeiter C. am Arbeitsplatz ... in der zentralen Messwarte vertieft gewesen und habe die Rufe des Klägers nicht gehört. Als Herr B. nicht auf die Rufe reagiert habe, habe der Kläger mit einem Textmarker auf den Kopf von Herrn B. gezielt und ihn mit dem Textmarker abgeworfen. Der Textmarker habe dabei den Kopf des Mitarbeiters nur ganz knapp verfehlt. Zugleich habe der Kläger sich lautstark beschwert, warum Herr B. nicht reagieren würde, wenn er ihn rufen würde. (Beweis: Zeugnis des Herrn B. und des Herrn C.).

Bei diesem Sachverhalt handele es sich um einen tätlichen Angriff auf einen Arbeitskollegen. Der Kläger habe einen Textmarker nach dem Mitarbeiter B. geworfen und dabei den Kopf des Mitarbeiters nur knapp verfehlt. Dies stelle einen versuchten tätlichen Angriff auf die körperliche Unversehrtheit des Mitarbeiters dar und nach der Rechtsprechung des BAG eine schwere Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten zur Rücksichtnahme auf die Interessen und Rechte von Herrn Bu. Die Größe oder Schwere des Gegenstandes sei für die Frage einer Tätlichkeit nicht entscheidend. Auch ein kleiner Gegenstand ist gleichwohl geeignet, Verletzungen hervorzurufen, ins-besondere, wenn er auf Kopfhöhe auf einen anderen Menschen geworfen werde. Dass der Textmarker den Kopf des Mitarbeiters dabei nur knapp verfehlt habe und es somit „nur“ zu einer versuchten Körperverletzung gekommen sei, sei letztlich allein dem Zufall geschuldet. Mit dem Wurf des Textmarkers knapp am Kopf des Mitarbeiter B. vorbei habe der Kläger damit eine eindeutig einzuhaltende Grenze überschritten.

Am 28. Juli 2020 habe es zwischen dem Kläger und dem Mitarbeiter C. eine Meinungsverschiedenheit gegeben. Dabei habe der Kläger gegenüber dem Mitarbeiter in seiner Funktion als dessen Vorgesetzter die Stimme erhoben und sei – nicht zum ersten Mal – lauter geworden. Er habe dabei u.a. zu Herrn C. gesagt, dieser

...

solle „mal zum Arzt gehen und sein Gehirn prüfen lassen“. (Beweis: Zeugnis des Herrn C.) Die Äußerung des Klägers sei vor allen Innendienst-Mitarbeitern in der Messwarte erfolgt. (Beweis: Zeugnis des Herrn C.)

Eine solche Äußerung sei ehrverletzend und eine Beleidigung des dem Kläger untergebenen Mitarbeiters. Der Kläger bringe damit nichts anderes zum Ausdruck, als dass Herr C. „dumm“ und „nicht ganz richtig im Kopf sei.“ Eine solche Äußerung ziele eindeutig auf die Herabwürdigung des Gegenübers und die Diskreditierung seiner Person ab. Eine solche ehrverletzende Äußerung gegenüber Arbeitskollegen bzw. untergebenen Mitarbeitern stelle daher eine Verletzung der nebenvertraglichen Rücksichtnahmepflichten dar.

Im Juli 2020 habe der Kläger dem Mitarbeiter G – zu Unrecht – unterstellt, dass er eine Undichtigkeit in der Feuerlöschleitung bei der ... nicht kontrolliert habe. Dies habe er lautstark vor den anderen Mitarbeitern in der zentralen Messwarte kundgetan und Herrn G. dabei vor sämtlichen anwesenden Kollegen bloßgestellt (Beweis: Zeugnis des Herrn G.). Der Mitarbeiter G. habe sich daraufhin über das Verhalten des Klägers beim Betriebsrat beschwert und dabei auch deutlich gemacht, dass es sich dabei nicht um einen einzelnen Vorfall handle, sondern dass es eine Vielzahl von Konflikten mit dem Kläger gebe (Beweis: Zeugnis des Herrn G.).

Der Kläger verhalte sich seinen (unterstellten) Mitarbeitern gegenüber regelmäßig unangemessen und missbrauche seine Funktion als Vorgesetzter. Er schreie seine Mitarbeiter willkürlich an, beschwere sich lautstark über etwaige Fehler einzelner Mitarbeiter im Beisein der Belegschaft und habe einen Mitarbeiter mit einem Gegenstand abgeworfen. Der Kläger habe hierdurch mehrfach ein deutliches Fehlverhalten im Umgang mit Untergebenen und Mitarbeitern gezeigt. Der Kläger sei zudem auch gegenüber mehreren Mitarbeitern laut geworden. Er habe dabei insbesondere die – angeblich – fehlerhafte Arbeitsleistung des Mitarbeiters G. vor der gesamten Belegschaft lautstark erläutert. Er habe damit den Mitarbeiter vor dessen Kollegen bloßgestellt und dessen fachliche Leistung in Frage gestellt. Dies sei ein völlig respektloses und schikanöses Verhalten dem Mitarbeiter gegenüber, durch das Herr G. – zumal durch einen Vorgesetzten – in seiner fachlichen Qualifikation vor den übrigen Mitarbeitern diskreditiert werde.

Damit sei die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die Beklagte nicht zumutbar. Darüber hinaus würden die geschilderten Vorfälle zeigen, dass dem Kläger die persönliche Eignung fehle, als Schichtleiter eine Führungsrolle auszuüben. Er sei nicht geeignet, als Führungskraft bei der Beklagten tätig zu werden.

Der Kläger repliziert, er habe mit dem Textmarker seinerzeit nicht auf den Kopf des Mitarbeiters gezielt. Er habe diesen ca. 1 Meter entfernt auf einen Tisch geworfen, um

zu diesem Mitarbeiter durchzudringen, der scheinbar anderweitig in Gesprächen beschäftigt gewesen sei. Der Kläger habe keinen tätlichen Angriff auf einen Mitarbeiter verübt (Beweis: Zeugnis des B.).

Am 28.07.2020 habe der Kläger die von der Beklagten geäußerten Aussage gegenüber dem Mitarbeiter C. nicht getätigt (Beweis: Zeugnis des K.).

Zur Ergänzung des Sach- und Streitstandes wird auf die gegenseitig gewechselten Schriftsätze verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die Klage ist zulässig und begründet. Das Arbeitsverhältnis wurde nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 30.04.2021 zum 31.05.2021 beendet. Die Beklagte ist verpflichtet, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens als Schichtleiter weiterzubeschäftigen.

Die Kündigung ist unwirksam. Sie ist nicht sozial gerechtfertigt. Sozial ungerechtfertigt i.S.d § 1 Abs. 2 KSchG ist eine Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen, bedingt ist. Die Beklagte trägt erhebliche Pflichtverletzungen des Klägers vor, wie das Werfen des Textmarkers, die Beleidigung eines Mitarbeiters sowie unangemessenes Verhalten gegenüber Untergebenen. Grundsätzlich sind diese Pflichtverletzungen geeignet eine verhaltensbedingte Kündigung zu rechtfertigen. Im Ergebnis stellt sich die Kündigung jedoch als nicht verhältnismäßig dar.

Der Kläger soll am 10.06.2019 mit einem Textmarker auf den Kopf eines Mitarbeiters gezielt haben, um sich Aufmerksamkeit zu verschaffen. Ein derartiges Verhalten ist eine schwerwiegende Pflichtverletzung. Allerdings liegt dieser (und in seiner Intensität bestrittene) Sachverhalt schon knapp zwei Jahre zurück. Bereits per E-Mail vom 26.06.2019 hatte der Betriebsrat die diesbezügliche Beschwerde an die Beklagte weitergeleitet. Im Anschluss an diese Beschwerde hat ein Personalgespräch mit dem Vorgesetzten des Klägers stattgefunden, in dem dieser den Kläger ausdrücklich darauf hingewiesen hatte, dass er sein Verhalten gegenüber seinen Mitarbeitern grundlegend ändern müsse. Zum damaligen Zeitpunkt hatte sich die Beklagte nicht veranlasst gesehen, den Kläger zu kündigen, ihn abzumahnern oder auch nur zu ermahnen. Ihm wurde lediglich eindringlich aufgezeigt, dass er sein Verhalten grundlegend ändern müsse. Aus Sicht des Vorgesetzten war damit der Sachverhalt geklärt. Deshalb kann dieser Sachverhalt für die Kündigung nicht mehr herangezogen werden. Der Kläger konnte und hat darauf vertraut, dass keine weiteren arbeitsrechtlichen Sanktionen bezüglich dieses Sachverhaltes ausgesprochen werden. Der Sachverhalt ist als Kündigungsgrund verbraucht.

Soweit der Kläger den Mitarbeiter C. im Juli 2020 mit den Worten dieser solle „mal zum Arzt gehen und sein Gehirn prüfen lassen“ beleidigt haben soll, stellt dies eine grobe Pflichtverletzung dar. Eine derartige Äußerung von einem Vorgesetzten, so sie denn gefallen ist, stellt eine Beleidigung dar, ist unangemessen und auch nicht hinnehmbar. Ein derartiger Sachverhalt ist nach vorheriger Abmahnung auch geeignet eine verhaltensbedingte Kündigung zu rechtfertigen. Einer vorherigen Abmahnung bedarf es nach Maßgabe des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes nur dann nicht, wenn bereits ex ante erkennbar ist, dass eine Verhaltensänderung auch nach Ausspruch einer Abmahnung nicht zu erwarten oder die Pflichtverletzung so schwerwiegend ist, dass selbst deren erstmalige Hinnahe durch den Arbeitgeber nach objektiven Maßstäben unzumutbar und offensichtlich (auch für den Arbeitnehmer erkennbar) ausgeschlossen ist. (BAG, Urteil vom 05. Dezember 2019 – 2 AZR 240/19 –, Rn. 75, juris).

Es ist nicht davon auszugehen, dass der Kläger nach vorheriger Abmahnung nicht zu einer Verhaltensänderung bereit ist und weiterhin ihm unterstellte Mitarbeiter in dieser Form herabwürdigt. Die unterstellte Beleidigung ist auch keine so schwerwiegende und damit unverzeihliche Beleidigung, dass deren Hinnahe unzumutbar und offensichtlich ausgeschlossen ist. Dies zeigt sich schon daran, dass sich auch dieser Sachverhalt bereits im Juli 2020 abgespielt haben soll und immerhin einer Weiterbeschäftigung bis April 2021 nicht im Wege stand.

Das Bloßstellen von Untergebenen ist ebenfalls eine Pflichtverletzung, bedarf aber ebenfalls einer vorherigen einschlägigen Abmahnung.

Damit stellt sich die Kündigung insgesamt als nicht verhältnismäßig und unwirksam dar.

Der Weiterbeschäftigungsanspruch rechtfertigt sich aus § 102 Abs. 5 BetrVG soweit der Betriebsrat wirksam der Kündigung widersprochen hat. Ob ein wirksamer Widerspruch vorliegt, kann nicht überprüft werden. Der Widerspruch ist von den Parteien nicht vorgelegt worden. Letztlich kann dies dahinstehen, denn auch außerhalb der Regelung der § 102 Abs. 5 BetrVG, § 79 Abs. 2 BPersVG hat der gekündigte Arbeitnehmer einen arbeitsvertragsrechtlichen Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung über den Ablauf der Kündigungsfrist oder bei einer fristlosen Kündigung über deren Zugang hinaus bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsprozesses, wenn die Kündigung unwirksam ist und überwiegende schutzwerte Interessen des Arbeitgebers einer solchen Beschäftigung nicht entgegenstehen (BAG, Beschluss vom 27. Februar 1985 – GS 1/84 –, BAGE 48, 122-129). Derartige entgegenstehende Interessen sind nicht dargetan und auch nicht offensichtlich.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO i.v.m. § 46 Abs. 2 ArbGG.

Der Streitwert (gleich dem Streitwert nach § 63 Abs. 2 GKG) ist um Urteil festzusetzen. Er errechnet sich aus dem Betrag des für die Dauer eines Vierteljahres zu leistenden

Entgelts für den Feststellungsantrag und einem weiteren Gehalt für den Weiterbeschäftigungsantrag.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei **Berufung** eingelegt werden. Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Landesarbeitsgericht Düsseldorf
Ludwig-Erhard-Allee 21
40227 Düsseldorf
Fax: 0211 7770-2199

eingegangen sein.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite www.justiz.de.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.

Beglaubigt
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle
Arbeitsgericht Wesel



- maschinell erstellt, ohne Unterschrift gültig, § 169 Abs. 3 ZPO -