

Abschrift

Arbeitsgericht Berlin

Geschäftszeichen (bitte immer angeben)

41 Ca 4414/22



Verkündet

am 14.07.2022

Gerichtsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes

Urteil

In Sachen

| | | |
|--------------------------------------|-------------------|------------|
| ◀ Mit. Z. K. Rücksprache | Wiedervorlage ▶ | |
| DGB Rechtsschutz GmbH Büro Berlin | | |
| 02. AUG. 2022 | | |
| Erledigt | Fristen - Termine | Bearbeiter |

R

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtssekretäre Johann Gerhard Boers, Gabriela Janner, Bärbel Christoph-Tojek, Ulrike Birzer, Annelie Jaschinski, Thomas Jung, Michael Wittich, Heike Niederhausen, Anna Münzner, Dr. Hanns Pauli, Kristian Kunz, Florian Schwarz, Curt Dunse, David Pidde, Sven Alisch, Janina Herrmann, Dorothea Schmidt, Rico Graumann, Kerstin Tottewitz

DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Berlin, Genthiner Str. 35,
10785 Berlin

gegen

Prozessbevollmächtigte/r:

- Beklagte -

hat das Arbeitsgericht Berlin, 41. Kammer, auf die mündliche Verhandlung vom 14.07.2022 durch den Richter am Arbeitsgericht als Vorsitzender sowie den ehrenamtlichen Richter Herrn und den ehrenamtlichen Richter Herrn für Recht erkannt:

I.

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Kündigung vom 27.04.2022 aufgelöst worden ist.

II.

Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Sicherheitsmitarbeiterin weiterzubeschäftigen.

III.

Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

IV.

Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 8.027,20 € festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen verhaltensbedingten Kündigung. Die am 31.03.1963 geborene Klägerin ist seit dem 23.03.2015 bei der Beklagten als Sicherheitsmitarbeiterin zuletzt mit einem Bruttoentgelt i.H.v. 11,60 € pro Stunde bei einer regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit von 173,00 Stunden beschäftigt.

Die Beklagte beschäftigt mehr als 10 Vollzeitarbeitnehmer und hat einen Betriebsrat.

Die Klägerin war aus Sicht der Beklagten am 23.02.2022 und am 04.04.2022 zu spät zum Dienst erschienen und hatte dies abgemahnt. Am 12.04.2022 und am 15.04.2022 war die Klägerin aus Sicht der Beklagten erneut zu spät zum Dienst erschienen. Mit Schreiben vom 20.04.2022 mahnte die Beklagte die Verspätung der Klägerin am 12.04.2022 ab.

Mit Anhörung vom 22.04.2022 (Anlage B6) hörte die Beklagte den Betriebsrat zur beabsichtigten Kündigung der Klägerin an.

In der Anhörung heißt es unter anderem:

„Die Mitarbeiterin ist seit Anfang des Jahres 2022 bereits mehrfach abgemahnt worden. So hat sie in diesem Jahr bereits 3 Abmahnungen aufgrund von verspäteten Dienstantritten (am 23.02.22, am 04.04.22 und am 12.04.22), erhalten (siehe Anlage). Am 15.04.22 kam Frau Helms erneut über eine Stunde zu spät zum Dienst, nachdem am 14.05.2022 der Dienstbeginn auf Wunsch der Mitarbeiterin, verbunden mit erheblichen Aufwand und Umplanungen anderer Mitarbeiter, bereits von 05:30 Uhr auf 10:30 Uhr geändert wurde.“

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 27.04.2022 ordentlich zum 30.06.2022.

Die Klägerin hat mit der am 11.05.2022 bei Gericht eingegangenen Klage die Unwirksamkeit der Kündigung geltend gemacht. Sie rügt eine mangelnde soziale Rechtfertigung und eine fehlende Ordnungsgemäßheit der Anhörung des Betriebsrats.

Zuletzt behauptet die Klägerin, dass sie am 12.04.2022 nicht zu spät, sondern zu früh ihren Dienst angetreten habe, da die kurzfristige Verlegung des Dienstbeginns von 06.00h auf 05.30h unwirksam gewesen sei. Am 15.04.2022 habe sie vor dem Schichtbeginn der Einsatzleitung mitgeteilt, dass sie sich aus gesundheitlichen Gründen verspäte. Im Personalgespräch am 17.03.2022 sei es lediglich um ein neues Objekt gegangen. Im Personalgespräch am 21.04.2022 sei sie auch nicht "uneinsichtig" gewesen.

Die Klägerin hat beantragt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 27.04.2022 nicht beendet wird.
2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern auf unbestimmte Zeit fortbesteht.
3. Im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. und/oder zu 2. wird die Beklagte verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Sicherheitsmitarbeiterin weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte behauptet, dass die aus der Übersicht hervorgehenden Verspätungen und Pflichtverletzungen der Klägerin vorlägen.

Für den weiteren Sach- und Streitstand wird auf die gewechselten Schriftsätze verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist begründet.

I. Die Kündigung vom 27.04.2022 ist schon auf Grund einer nicht ordnungsgemäßen Betriebsratsanhörung unwirksam, § 102 BetrVG.

1. Es gelten dazu unter anderem folgende Grundsätze:

"Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat die Umstände mitteilen, die seinen Kündigungsentschluss tatsächlich bestimmt haben. Dem kommt er dann nicht nach, wenn er schon aus seiner eigenen Sicht dem Betriebsrat einen unrichtigen oder unvollständigen Sachverhalt darstellt (BAG 12. August 2010 - 2 AZR 945/08 - Rn. 18; 7. November 2002 - 2 AZR 599/01 - zu B I 1 a der Gründe mwN)" (BAG [21.11.2013] - 2 AZR 797/11 - Rn. 24 = juris = NZA 2014, 243; BAG [23.02.2010] - 2 AZR 656/08 - juris Rn. 21).

2. Die Anhörung vom 22.04.2022 ist objektiv und subjektiv unrichtig.

2.1 Es kann offenbleiben, ob der Verweis auf das Personalgespräch am 17.03.2022 irreführend war, wenn es - so die Klägerin - in diesem Gespräch nur um die Frage des nächsten Objekts und nicht um die Arbeitseinstellung der Klägerin ging.

2.2 Jedenfalls wurde die Zeitenfolge der Abmahnungen irreführend dargestellt. Nach dem Anhörungsinhalt musste der Betriebsrat davon ausgehen, dass hinsichtlich der (von der Beklagten behaupteten) Verspätung am 12.04.2022 die Klägerin vor ihrer nächsten Verspätung am 15.04.2022 eine dritte Abmahnung wegen Verspätung erhalten hatte. Die Abmahnung für die Verspätung am 12.04.2022 hatte die Klägerin aber am 20. oder 21.04.2022 erhalten, also nach dem 15.04.2022. Zwar mag die Beklagte die erteilten Abmahnungen als Anlagen dem Anhörungsschreiben beigelegt haben. Es ist aber nicht Aufgabe des Betriebsrats sich aus dem Vortrag der Beklagten einen Reim zu machen und es ist auch nicht davon auszugehen, dass alle Betriebsratsmitglieder die Daten der Abmahnungen mit der Zeitenfolge, wie sie aus dem Anhörungsschreiben nahegelegt wird, abgleichen.

2.3 Zudem hat die Beklagte dem Betriebsrat kein Entlastungsvorbringen der Klägerin mitgeteilt, sondern sie lediglich als uneinsichtig bezeichnet.

Die Beklagte muss sich nicht von einem Entlastungsvorbringen einer Arbeitnehmerin überzeugen lassen, sie muss es aber dem Betriebsrat mitteilen (Vgl. Lingemann, Kündigungsschutz, 2011, Teil 3, Rn. 594 m.w.N.: Hat der Arbeitnehmer im Rahmen einer Gegendarstellung zu den ihm gegenüber erhobenen Vorwürfen Stellung genommen, so hat der Arbeitgeber den Betriebsrat darüber zu unterrichten) und angeben, warum sie trotzdem an ihrer Kündigungsabsicht festhält. Auch wenn es bis zum Kammertermin brauchte, dass die Klägerseite ihren Vortrag sortiert bekam, so wurde doch deutlich, dass die Klägerin hinsichtlich der ihr vorgeworfenen Verspätung am 12.04.2022 einwand, dass keine wirksame Vorverlegung ihres Dienstbeginns vorlag, und hinsichtlich des 15.04.2022 einwandte, dass sie aus gesundheitlichen Gründen ihren Dienst zu spät angetreten hatte und vor Dienstbeginn die Einsatzleitung informiert hatte. Die Beklagte geht in der Betriebsratsanhörung mit keinem Wort auf das Gegenvorbringen der Klägerin ein, mag sie dieses auch für falsch oder vorgeschoben erachten.

Die Beklagte wird einwenden, dass die Klägerseite gar nicht konkret vorgetragen hat, was denn die Klägerin im Personalgespräch am 21.04.2022 gesagt haben will. Dass die Klägerin etwas gesagt hat, trägt aber die Beklagte selbst vor: sie qualifiziert die Klägerin als "uneinsichtig", was ja voraussetzt, dass die Klägerin auf die Vorwürfe reagiert hat. Dann muss die Beklagte aber dem

Betriebsrat mitteilen, was die Klägerin gesagt hat und warum dies nur Ausdruck von "Uneinsichtigkeit" war.

II. Der Weiterbeschäftigungsanspruch folgt aus den §§ 611, 611a BGB i.V.m. Art. 1, 2 GG.

III. Die Kostenentscheidung aus § 46 Absatz 2 ArbGG i.V.m. § 91 ZPO, bezogen auf einen nach § 46 Absatz 2 ArbGG i.V.m. § 42 Absatz 2 Satz 1 GKG i.V.m. §§ 3 ff. ZPO ermittelten und nach § 61 ArbGG tenorierten Streitwert.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann von d. Beklagten Berufung eingelegt werden.

Die Berufungsschrift muss von einer Rechtsanwältin oder einem Rechtsanwalt bzw. einer Vertreterin oder einem Vertreter einer Gewerkschaft, 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
Telefax: 030 90171-222/333**

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.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments im Sinne des § 46c Arbeitsgerichtsgesetz genügt. Die elektronische Form wird durch Übermittlung eines elektronischen Dokuments gewährt, das für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist und

- von der verantwortenden Person qualifiziert elektronisch signiert ist und auf einem zugelassenen elektronischen Übermittlungsweg oder
- von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gem. § 46 c Abs. 4 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) eingereicht wird.

Ab dem **01.01.2022** besteht gemäß dem ab dann geltenden § 46g Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) für Anwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse **die Pflicht zur Einreichung als elektronisches Dokument**. Gleiches gilt für die nach dem ArbGG vertretungsberechtigten Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 zur Verfügung steht. Auf § 46g Satz 3 ArbGG wird hingewiesen.

Zu beachten ist, dass ein Telefax- oder Computerfaxschreiben die elektronische Form nicht wahrt. Für den Personenkreis, der ab 01.01.2022 der Pflicht zur elektronischen Einreichung unterliegt, stehen Faxschreiben daher nicht mehr zur Verfügung.

Bei Nutzung von DE-Mail ist das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg mit larbg-berlin-brandenburg@egvp.de-mail.de zu adressieren.

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. Dies gilt nicht bei Zustellungen gegen Empfangsbekanntnis gemäß § 174 Zivilprozessordnung.

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.

Für d. Kläger/in 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 Arbeitsgerichtsgesetz:

"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 Versäumnung nicht vorgelegen habe."