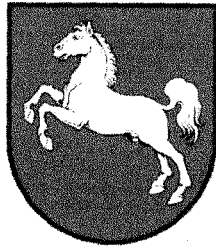


- Beglaubigte Abschrift -



McL. z. K. Rücksprache	Weiterverlage	X
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Hameln		
2.6. OKT. 2022		
Erliegt	Fällen + Termine	Bearbeiter

Arbeitsgericht Hameln

Im Namen des Volkes

Urteil

3 Ca 147/22

In dem Rechtsstreit

Verkündet am: 12.10.2022

... Gerichtsangestellte ...
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

– Kläger –

Prozessbevollmächtigte:

DGB Rechtsschutz GmbH Büro Hameln, Fischportenstr. 15, 31785 Hameln

gegen

– Beklagte –

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte

hat die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Hameln auf die mündliche Verhandlung vom 12.10.2022 durch den Richter am Arbeitsgericht ... als Vorsitzenden sowie die ehrenamtliche Richterin Frau ... und den ehrenamtlichen Richter Herrn ... als Beisitzer für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 16.05.2022 nicht beendet worden ist.
2. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Maschinenbautechniker/Konstrukteur weiter zu beschäftigen.

3. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.
4. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 14.000,00 Euro festgesetzt.
5. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer von der Beklagten ausgesprochenen außerordentlichen, fristlosen Kündigung.

Der Kläger ist seit dem 01.09.2008 bei der Beklagten als Maschinenbautechniker/Konstrukteur tätig. Sein monatliches Bruttoeinkommen belief sich zuletzt auf ca. 3.500,00 € monatlich. Der Kläger ist Mitglied des bei der Beklagten gebildeten Betriebsrats.

An einer Informationstafel bei der Beklagten (sog. „schwarzes Brett“) wurde seitens der Beklagten ein „Organigramm“ angeheftet (vgl. Kopie Bl. 34 d. A.). Auf diesem Organigramm wurde nach Aushang handschriftlich die vormalige Geschäftsführerin der Beklagten W. zweimal durch ein Großes „X“ durchgestrichen. Unter dem Namen des Assistenten der Geschäftsführung D. wurde handschriftlich „next out“ aufgebracht; dies wurde noch unterstrichen.

Die Beklagte befragte den Kläger zu diesen „Ergänzungen“ auf dem Organigramm (vgl. Anhörung des Klägers vom 13.08.2021 – Bl. 40 d. A.). In dem Schreiben verwies die Beklagte ein gleichzeitiges Schreiben an den Betriebsrat (vgl. Bl. 37 ff. d. A.) und hörte den Kläger somit zu dem Vorwurf an, dass er diese „Anmerkungen“ auf dem Organigramm angebracht habe. Der Kläger teilte mit Email vom 13.08.2021 (vgl. Bl. 42 d. A.) mit, dass den Vorwurf „des Beschmierens des Aushanges ... fristgerecht und ausdrücklich“ zurückweise.

Die Beklagte beantragte zeitgleich bei dem bei ihr gebildeten Betriebsrat die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung des Klägers (vgl. Bl. 37 ff. d.A.).

Der Betriebsrat erteilte seine Zustimmung zunächst nicht.

Daraufhin leitete die Beklagte ein Verfahren beim Arbeitsgericht Hameln ein (Az.: 1 BV 7/21), um die Zustimmung des Betriebsrates zur außerordentlichen, fristlosen Kündigung des Klägers ersetzen zu lassen.

Mit Beschluss vom 09.12.2021 wurde der Antrag vom Arbeitsgericht Hameln zurückgewiesen. Die Beklagte legte gegen diesen Beschluss Beschwerde beim Landesarbeitsgericht Niedersachsen ein (10 TaBV 2/22).

Der nach einer zwischenzeitlich erfolgten Betriebsratswahl gebildete neue Betriebsrat, dem der Kläger nach wie vor angehört, stimmt am 13.05.2022 der außerordentlichen, fristlosen Kündigung des Klägers nunmehr zu.

Daraufhin sprach die Beklagte unter dem 16.05.2022 die hier streitgegenständliche fristlose Kündigung aus (vgl. Bl. 4 d. A.), wogegen der Kläger unter dem 20.05.2022 Kündigungsschutzklage erhob.

Der Kläger ist der Ansicht, es fehle ein wichtiger Grund für die fristlose Kündigung. Er habe die „Anmerkungen“ auf dem Organigramm nicht getätigt – insbesondere habe er nicht die Ergänzung „next out“ auf dem Organigramm eingetragen.

Der **Kläger beantragt**, wie folgt zu erkennen:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 16.05.2022 nicht 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 Maschinenbautechniker/Konstrukteur weiterzubeschäftigen.

Die **Beklagte beantragt**,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte sei darüber informiert worden, dass es sich wohl um die Handschrift des Klägers handle, mit der Text „next out“ unter dem Assistenten der Geschäftsführung D. an-gebracht worden sei.

Deshalb sei eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger für die Beklagte unzumutbar.

Das Arbeitsverhältnis zwischen der Beklagten und Herrn D. sollte und solle nicht beendet werden. Dies habe niemals zur Diskussion gestanden. Es habe diesbezüglich keinerlei Überlegungen seitens der Beklagten gegeben. Gleiches gilt für Herrn D. Es handle sich um vollkommen störungsfreies, intaktes Arbeitsverhältnis, hinsichtlich dessen beide Arbeitsvertragsparteien sich nicht mit dem Gedanken einer Lösung befassten oder befassen. Die Eintragung „next out“ suggeriere dagegen, dass Herr D. das Unternehmen zu verlassen habe und es entweder entsprechende Planungen seitens der Unternehmensleitung gäbe oder zumindest seitens des Verfassers des handschriftlichen Eintrags (des Klägers) die Forderung erhoben werde, Herr D. habe das Unternehmen zu verlassen. In Kombination mit dem Durchstreichen des Namens W. (der vormaligen Geschäftsführerin der Beklagten) ergäbe sich in der Gesamtschau allerdings nicht „nur“ eine Forderung, Herr D. habe das Unternehmen zu verlassen, wobei auch darin ein wichtiger Grund gemäß § 626 Abs. 1 BGB liegen würde. Es handle sich vielmehr um eine Ankündigung, dass Herr D. nicht mehr lange in dem Unternehmen tätig bleiben werde.

Der Assistent der Geschäftsführung Herr D. werde damit ohne jeglichen Grund (wenn man von persönlichen Motiven des Klägers absehe) in ganz erheblichem Umfang diskreditiert und desavouiert, und zwar vor „versammelter Mannschaft“. Er werde so zu sagen zu „Lame Duck“. Einen Mitarbeiter, der das Unternehmen ohnehin kurzfristig verlassen müsse, nehme niemand mehr ernst. Die Anmerkung führe also zu einem nahezu vollständigen Ansehens-

Respekt- und Reputationsverlust. Genau dies sei mit ihr offensichtlich durch den Kläger auch beabsichtigt gewesen.

Ein solches Verhalten könne die Beklagte unter keinen Umständen dulden. Dem Kläger müsse klar sein, dass er damit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses jeglich hierfür erforderliche Vertrauensgrundlage unwiederbringlich entziehe.

Der Kläger habe Herrn D. offenbar so massiv beschädigen wollen und vor der Belegschaft bloßstellen, dass allein wegen des Grundsatzes „irgendwas bleibt immer hängen“ die Beschädigung nicht mehr unternehmensseitig repariert werden könne. Sowohl Herr D. als auch die Beklagten sollten durch die Anmerkung des Klägers in eine untragbare Situation gebracht werden – und das sei auch tatsächlich geschehen.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf den vorgetragenen Inhalt der zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen ergänzend Bezug genommen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren, sowie auf das Protokoll der Güteverhandlung vom 13.06.2022 (vgl. Bl. 17 ff. d. A.) und auf das Protokoll der Kammerverhandlung vom 12.10.2022 (vgl. Bl. 70 f. d. A.).

Entscheidungsgründe

I.

Die zulässige Klage ist begründet.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist durch die „außerordentlich fristlose“ Kündigung der Beklagten vom 16.05.2022 nicht beendet worden. Die außerordentliche Kündigung ist gemäß § 626 BGB unwirksam, da ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB nicht vorliegt. Daher hat der Kläger auch Anspruch auf Weiterbeschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens (allgemeiner Weiterbeschäftigungsantrag gemäß BAG GS, Beschluss vom 27.02.1985, GS 1/84, AP Nr. 14 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht).

1.

Der Kläger hat binnen drei Wochen nach Kündigungszugang Klage erhoben (§ 4 Satz 1 KSchG), so dass die Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung nach den Maßstäben des § 626 BGB zu überprüfen ist (§§ 13 Abs. 1, 4 Satz 1 KSchG).

2.

Danach ist die hier ausgesprochene außerordentlich fristlose Kündigung unwirksam, weil ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB nicht gegeben ist.

a)

Nach § 626 Abs. 1 BGB kann ein Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann.

Eine fristlose Kündigung ist dabei in zwei systematisch zu trennenden Abschnitten zu prüfen: Zum einen dahingehend, ob ein bestimmter Sachverhalt ohne die besonderen Umstände des Einzelfalles an sich geeignet ist, einen wichtigen Grund abzugeben, und zum anderen daraufhin, ob die konkrete Kündigung bei Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile gerechtfertigt ist. Diese zweistufige Prüfung ermöglicht die im Interesse der Rechtssicherheit notwendige Systematisierung generell geeigneter Gründe (vgl. statt aller: BAG, Urteil vom 02.03.1989, 2 AZR 280/88, AP Nr. 101 zu § 626 BGB, unter I. 2. b) bb); LAG Hamm, Urteil vom 21.07.2006, 10 Sa 228/09, zitiert nach juris, unter I. 1.; KR-Fischermeier, 11. Auflage, 2016, § 626 BGB, Rz. 90 ff.).

b)

Diesen Anforderungen wird die hiesige Kündigung nicht gerecht. Ein wichtiger Grund in dem vorgenannten Sinne liegt hier nicht vor.

aa)

Die Beklagte stützt ihre außerordentliche Kündigung darauf, dass der Kläger auf dem Organigramm die „Ergänzungen“ angebracht habe und insbesondere „next out“ (unterstrichen) unter dem Namen des Assistenten der Geschäftsführung D. angebracht habe.

bb)

Es kann dahinstehen, ob der Kläger tatsächlich diese „Ergänzung“ auf dem Organigramm angebracht hat (wie von der Beklagten behauptet) oder nicht (wie vom Kläger behauptet). Selbst wenn der Kläger diese „Ergänzung“ auf dem Organigramm angebracht hätte, rechtfertigt dies eine außerordentliche Kündigung zur Überzeugung der Kammer nicht.

Schon das Arbeitsgericht Hameln hat im „Vorverfahren“ 1 BV 7/21 diesbezüglich ausgeführt:

„Nach Auffassung der Kammer ist ein wichtiger Grund bereits auf der ersten Stufe der Prüfung nicht gegeben, und zwar unabhängig davon, ob der Beteiligte zu 3) das ihm vorgeworfene Verhalten tatsächlich begangen hat oder nicht. Selbst wenn man unterstellen sollte, dass der Beteiligte zu 3) die handschriftliche Anmerkung auf dem ausgehändigten Organigramm gemacht hat, ist nach Auffassung der Kammer dieses Verhalten nicht derartig schwerwiegend, dass es als Grund für eine beabsichtigte außerordentliche Kündigung des Beteiligten zu 3) ausreichen würde. Die Kammer verkennt nicht, dass (wenn der Beteiligte zu 3) die Anmerkung verfasst hat) dieses Verhalten als vertragliche Pflichtverletzung anzusehen wäre. Der Beteiligte zu 3) darf nicht in der Betriebsöffentlichkeit den Eindruck erwecken. Der Assistent der Geschäftsführung werde (oder solle) das Unternehmen demnächst verlassen.

Eine derartige „Anmerkung“ ist weder durch die freie Meinungsäußerung noch durch die Wahrnehmung berechtigter Interessen gerechtfertigt. Bei Ablegung der möglichen Sanktionen für ein derartiges Verhalten war die Kammer jedoch der Auffassung, dass eine derartige vertragliche Pflichtverletzung nicht durch eine außerordentliche Kündigung sanktioniert werden darf; der Ausspruch einer Abmahnung wäre aus Sicht des Gerichts vielmehr ausreichend, um

ein derartiges vertragswidriges Verhalten zu sanktionieren. In der Anmerkung ist keine persönliche Beleidigung des Assistenten der Geschäftsführung enthalten. Die Anmerkung bezieht sich auch nicht auf seine Persönlichkeit; es wird vielmehr der Eindruck erweckt (oder aber der Wunsch zum Ausdruck gebracht), dass Herr D. das Unternehmen verlassen werde oder solle. Für die Reputation von Herrn D. hat diese handschriftliche Anmerkung möglicherweise betriebsinterne Wirkungen; auf der anderen Seite ist jedoch zu berücksichtigen, dass aufgrund der handschriftlichen Verfassung des Vermerkes das Organigramm ersichtlich von einem Dritten nachträglich verändert wurde, also gerade keine offizielle Verlautbarung der Geschäftsführung darstellt. Es wird damit gerade nicht zum Ausdruck gebracht, dass die Geschäftsführung oder eine andere verantwortliche Person eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Herrn D. tatsächlich ernsthaft in Erwägung ziehen würde. Es handelt sich vielmehr erkennbar um eine „Anmerkung“ eines Dritten zur Person von Herrn D. Diese Anmerkung überschreitet (wie jede nachträgliche handschriftliche Änderung eines Ausnahmes) die Befugnisse des Verfassers. Bei Gewichtung der gegenseitigen Interessen erscheint diese Tat jedoch nicht ausreichend, um eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Dies gilt insbesondere auch deshalb, weil auch nach dem Vortrag der Antragstellerin keine vergleichbaren Vorfälle seitens des Beteiligten zu 3) in der Vergangenheit aufgetreten sind. Es besteht kein Anhaltspunkt dafür, dass der Beteiligte zu 3) sich durch den Ausspruch einer Abmahnung nicht zu einem vertragsgerechten Verhalten in Zukunft bringen lassen würde.

Demzufolge war die Kammer der Ansicht, dass der wichtige Grund bereits auf der ersten Prüfungsstufe nicht gegeben ist“.

Diesen Ausführungen schließt sich das erkennende Gericht nach eigener Prüfung vollumfänglich an. Auch für das erkennende Gericht stellt die Anmerkung „next out“ keinen wichtigen Grund i. S. d. § 626 Abs. 1 BGB dar, um das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zu beenden.

3.

Da das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten nicht beendet worden ist, hat der Kläger auch Anspruch auf Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Bedingungen bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens (allgemeiner Weiterbeschäftigungsanspruch gemäß BAG GS, Beschluss vom 27.02.1985, GS 1/84, AP Nr. 14 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht).

II.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 64 Abs. 2 ArbGG i. V. m. § 91 Abs. 1 ZPO.

III.

Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 61 Abs. 1 ArbGG i. V. m. § 42 Abs. 2 GKG sowie § 3 ZPO (drei durchschnittliche Bruttomonatsentgelte für die angegriffene außerordentliche Kündigung, ein weiteres Bruttomonatsentgelt für die begehrte tatsächliche Weiterbeschäftigung).

IV.

Gründe für eine gesonderte Zulassung der Berufung gemäß § 64 Abs. 3 ArbGG liegen nicht vor.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann Berufung eingelegt werden,

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

Soweit die Voraussetzungen zu a), b) oder c) nicht vorliegen, ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel 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 beigefügt werden.

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Urteils in gleicher Form zu begründen.

Dabei ist bei nicht zugelassener Berufung 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.

...
Beglaubigt
Hameln, 21.10.2022



...
Gerichtsangestellte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle