



Eichelberg,
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



ARBEITSGERICHT BONN
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL
In dem Rechtsstreit

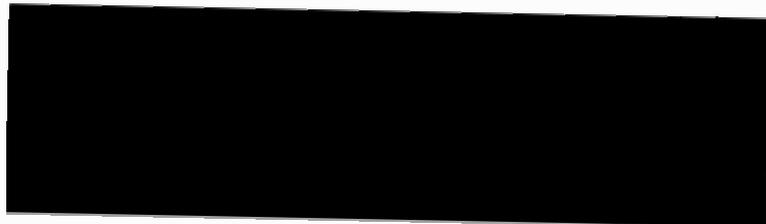
← Mdt. z. K. Rücksprache	Wiedervorlage →
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Düren	
- 9. JULI 2018	
Fristen + Termine	Bearbeitet

des

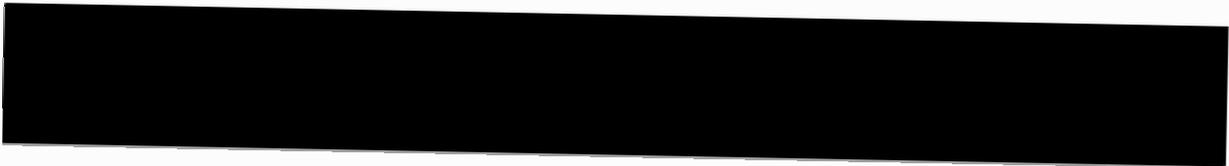


- Kläger -

Prozessbevollmächtigte:



g e g e n



- Beklagte -

Prozessbevollmächtigter:



hat die 5. Kammer des Arbeitsgerichts Bonn - Gerichtstag Euskirchen -
auf die mündliche Verhandlung vom 13.06.2018
durch den Richter am Arbeitsgericht Dr. Neumann als Vorsitzenden
sowie den ehrenamtlichen Richter Brattke
und den ehrenamtlichen Richter Muders

für **R e c h t** erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 19.07.2017 nicht beendet worden ist.
2. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens als Brauer weiter zu beschäftigen.

3. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.
4. Der Wert des Streitgegenstands wird auf EUR 9.856,- festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer fristlosen, hilfsweise fristgemäßen Kündigung sowie um Weiterbeschäftigung.

Der am 19.06.1956 geborene Kläger ist seit dem 17.09.1990 als Brauer bei der Beklagten beschäftigt, die eine kleine Brauerei mit ca. 13 Arbeitnehmern betreibt. Bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden erhielt der Kläger zuletzt ein monatliches Bruttoentgelt in Höhe von EUR 2.464,00.

Der Kläger arbeitete zusammen mit einem weiteren Mitarbeiter im sogenannten Flaschenkeller. Hierzu gehören die Fass- und Flaschenfüllerei sowie die Flaschenreinigungsanlage. Bei der Flaschenreinigungsanlage handelt es sich um eine ca. 20 Jahre alte Anlage. Der Kläger hat über die Jahre einen Erfahrungsschatz bezüglich etwaiger Maschinenbeeinträchtigungen gesammelt und kann diese oftmals erkennen und beheben. Er übernahm jahrelang die Wartung und Reparatur. Wenn eine Störung nicht durch den Kläger behoben werden konnte, fiel die Maschine für längere Zeit aus und musste aufwendig durch Spezialfirmen wieder in Gang gesetzt werden.

Am 19.07.2017 war die Flaschenreinigungsanlage nicht funktionsfähig. Es kam zu einem Gespräch, in dem der Kläger eine höhere Vergütung für die Reparatur verlangte, wobei die Parteien den Inhalt des Gesprächs unterschiedlich schildern. Der Kläger, der Geschäftsführer der Beklagten sowie der ebenfalls anwesende Lebensgefährte der Hauptgesellschafterin unterschrieben im Verlauf des Gesprächs folgenden Vermerk (Bl. 30 d.A.):

Maschine derzeit nicht funktionsfähig, aber [der Kläger] könnte diese reparieren. Diese Reparatur wird von ihm nur ausgeführt, wenn sein Stundenlohn auf mindestens € 20,-/h erhöht wird.

Eine Reparatur durch den Kläger erfolgte nicht.

Mit Schreiben vom 19.07.2017 (Bl. 9 f. d.A.) – dem Kläger am selben Tag zugegangen – kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis außerordentlich, fristlos und hilfsweise ordentlich zum nächstmöglichen Termin. Vorherige Abmahnungen gab es nicht.

Mit seiner am 31.07.2017 beim Arbeitsgericht Bonn eingegangenen Klage wehrt sich der Kläger gegen die Kündigung. Er ist der Ansicht, dass es an einem wichtigen Grund für die außerordentliche Kündigung fehle und die ordentliche Kündigung überdies nicht sozial gerechtfertigt sei. Es fehle an einem Kündigungsgrund. Der Kläger behauptet, er habe die Reparatur der Maschine nicht davon abhängig gemacht, dass tatsächlich eine konkrete höhere Vergütung gezahlt werde, sondern nur dargestellt, dass für das, was er alles mache, eine höhere Vergütung angemessen sei. Eine Weisung zur Reparatur der Maschine habe er nicht erhalten. Er meint, dass die Reparatur ohnehin nicht zu seinen Aufgaben gehöre.

Der Kläger beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 19.07.2017 nicht beendet worden ist;
2. für den Fall des Obsiegens mit dem Klageantrag zu 1): die Beklagte zu verurteilen, ihn bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungs-schutzverfahrens als Brauer weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie behauptet, dass die Flaschenreinigungsanlage bereits am 18.07.2017 defekt gewesen sei und der Kläger gesagt habe, dass er diese reparieren könne, dies

aber nur bei einer Verdopplung seines Gehalts tun werde. Die Frage, ob der Kläger bei Bezahlung des doppelten Lohns die Maschine reparieren könne, sodass am Folgetag wieder abgefüllt werden könne, sei von diesem bejaht worden. Dies habe der Kläger dann am 19.07.2017 wiederholt. Auf eine Überlastungssituation habe der Kläger nicht hingewiesen und auch nicht darauf, dass aufgrund der abverlangten Arbeiten das Doppelte der Vergütung angemessen sei. Bereits am 18.07.2017 sei der Kläger vom Geschäftsführer der Beklagten im persönlichen Gespräch angewiesen worden, die Flaschenreinigungsmaschine zu reparieren, da im Betrieb nur er die Anlage wieder instand setzen könne. Die Beklagte ist der Ansicht, dass die Kündigung zu Recht erfolgt sei, da der Kläger einen Geldbetrag gefordert habe, auf den kein Anspruch bestand, und hiervon seine Reparaturleistung abhängig gemacht habe. Es habe sich um eine ernst gemeinte Drohung gehandelt. Das Verhalten stelle eine Nötigung und Erpressung dar, da die Beklagte zu einer Gehaltserhöhung gezwungen werden sollte. Eine Abmahnung sei nicht erforderlich gewesen, da das Vertrauen aufgrund der schwerwiegenden Pflichtverletzung des Klägers nicht hätte wiederhergestellt werden können.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst den vorgelegten Anlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlung vom 13.06.2018 sowie der Güteverhandlung vom 15.09.2017 verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist begründet.

I.

Die fristlose Kündigung vom 19.07.2017 hat das Arbeitsverhältnis nicht beendet.

1.

Der Kläger hat die Unwirksamkeit der Kündigung vom 19.07.2017 mit seiner am 31.07.2017 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage rechtzeitig innerhalb von drei Wochen ab Zugang der Kündigung gemäß §§ 4 S. 1, 7, 13 KSchG geltend gemacht.

2.

Es liegt keine wirksame Kündigung aus wichtigem Grund nach § 626 BGB vor.

a.

Nach § 626 Abs. 1 BGB kann das Arbeitsverhältnis von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann. In diesem Zusammenhang ist zu prüfen, ob der Sachverhalt „an sich“ geeignet ist, einen wichtigen Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB darzustellen. Liegt ein solcher Sachverhalt vor, bedarf es der weiteren Prüfung, ob die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zumutbar ist oder nicht (st. Rspr., statt vieler: BAG, Urt. v. 17.05.1984 – 2 AZR 3/83, NZA 1985, 91; BAG, Urt. v. 23.06.2009 – 2 AZR 103/08, NZA 2009, 1198 [Rn. 18]; BAG, Urt. v. 22.10.2015 – 2 AZR 569/14, NZA 2016, 417 [Rn. 20]). Auf die strafrechtliche

Wertung des Verhaltens kommt es hingegen nicht an (BAG, Urt. v. 05.11.1992 – 2 AZR 147/92, NJW 1993, 1544 [1546]).

b.

Die Voraussetzungen von § 626 Abs. 1 BGB liegen nicht vor. Insoweit mag hier einmal unterstellt werden, dass der Kläger tatsächlich aufgrund arbeitsvertraglicher Verpflichtung zur Instandsetzung der Flaschenreinigungsmaschine verpflichtet gewesen ist – was aufgrund des Umstands, dass er als Brauer und nicht als Mechaniker o.Ä. angestellt ist, schon fernliegend ist. Auch mag unterstellt werden, dass der Kläger tatsächlich am 18.07.2017 angewiesen worden ist, die Flaschenreinigungsmaschine Instand zu setzen, und dem daraufhin nicht nachgekommen ist. Auch mag unterstellt werden, dass der Kläger die Instandsetzung der Maschine davon abhängig gemacht hat, dass er eine Lohnerhöhung auf EUR 20,- pro Stunde erhalte, und die Beklagte dies als Nötigung oder gar Erpressung empfunden hat. Auch mag unterstellt werden, dass dieses Verhalten einen wichtigen Grund zur Kündigung „an sich“ darstellt.

c.

Die Kündigung erweist sich jedenfalls auf der zweiten Stufe, der Interessenabwägung, als unwirksam.

aa.

Bei der Prüfung, ob dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers trotz Vorliegens einer erheblichen Pflichtverletzung jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zumutbar ist, ist in einer Gesamtwürdigung das Interesse des Arbeitgebers an der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen das Interesse des Arbeitnehmers an dessen Fortbestand abzuwägen (st. Rspr., statt vieler: BAG, Urt. v. 20.11.2014 – 2 AZR 651/13, NZA 2015, 294 [Rn. 20]). Es hat eine Bewertung des Einzelfalls unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zu erfolgen. Dabei lassen sich die Umstände, anhand derer zu beurteilen ist, ob dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung zumindest bis zum Ende der Frist für eine ordentliche Kündigung zumutbar war oder nicht, nicht abschließend festlegen. Zu berücksichtigen sind aber regelmäßig das Gewicht und

die Auswirkungen einer Vertragspflichtverletzung, der Grad des Verschuldens des Arbeitnehmers, eine mögliche Wiederholungsgefahr sowie die Dauer des Arbeitsverhältnisses und dessen störungsfreier Verlauf. Eine außerordentliche Kündigung kommt nur in Betracht, wenn es keinen angemessenen Weg gibt, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, weil dem Arbeitgeber sämtliche milderen Reaktionsmöglichkeiten unzumutbar sind. Im Vergleich zu einer außerordentlichen fristlosen Kündigung kommen als mildere Mittel insbesondere eine Abmahnung oder eine ordentliche Kündigung in Betracht. Sie sind dann alternative Gestaltungsmittel, wenn schon sie geeignet sind, den mit der außerordentlichen Kündigung verfolgten Zweck – nicht die Sanktion pflichtwidrigen Verhaltens, sondern die Vermeidung des Risikos künftiger Störungen des Arbeitsverhältnisses – zu erreichen (st. Rspr., statt vieler: BAG 20.11.2014 – 2 AZR 651/13, NZA 2015, 294 [Rn. 21 m.w.Nachw.]).

bb.

Beruhet die Vertragspflichtverletzung auf steuerbarem Verhalten des Arbeitnehmers, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass sein künftiges Verhalten schon durch die Androhung von Folgen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses positiv beeinflusst werden kann. Ordentliche und außerordentliche Kündigung wegen einer Vertragspflichtverletzung setzen deshalb regelmäßig eine Abmahnung voraus. Einer solchen bedarf es nach Maßgabe des auch in § 314 Abs. 2 BGB i.V.m. § 323 Abs. 2 BGB zum Ausdruck kommenden Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes nur dann nicht, wenn bereits ex ante erkennbar ist, dass eine Verhaltensänderung in Zukunft auch nach Abmahnung nicht zu erwarten steht, oder es sich um eine so schwere Pflichtverletzung handelt, dass selbst deren erstmalige Hin- nahme dem Arbeitgeber nach objektiven Maßstäben unzumutbar und damit offensichtlich – auch für den Arbeitnehmer erkennbar – ausgeschlossen ist (st. Rspr., statt vieler: BAG, Urt. v. 20.11.2014 – 2 AZR 651/13, NZA 2015, 294 [Rn. 22 m.w.Nachw.]). Dies gilt grundsätzlich auch bei Störungen im Vertrauensbereich (st. Rspr., statt vieler: BAG, Urt. v. 19.04.2012 – 2 AZR 186/11, NZA 2013, 27 [Rn. 22 m.w.Nachw.]).

cc.

Gemessen hieran muss die erforderliche Interessenabwägung im vorliegenden Fall zu Gunsten des Klägers ausgehen. Wenn alle erheblichen Gesichtspunkte berücksichtigt werden, so überwiegt hier das Bestandsinteresse des Arbeitnehmers das Beendigungsinteresse des Arbeitgebers. Auf Seiten des Klägers ist zu berücksichtigen, dass dieser über 60 Jahre alt und seit 1990 – und damit im Kündigungszeitpunkt seit fast 27 Jahren – bei der Beklagten beschäftigt ist. Es gab in dieser Zeit kein Fehlverhalten des Klägers, das abgemahnt worden ist, zumindest wurde insoweit seitens der Beklagten nichts vorgetragen. Davon ausgehend, dass sich der Sachverhalt so darstellt, wie von der Beklagten vorgetragen, hätte die Beklagte – insbesondere nach der beanstandungsfreien, langen Beschäftigungszeit, der erhebliches Gewicht zukommt – das Fehlverhalten des Klägers abmahnen müssen. Vorliegend wurde dem Kläger zu keiner Zeit vor Augen geführt, dass sein Verhalten aus Beklagtensicht kündigungsrelevant sein könnte. Insbesondere der Umstand des am 19.07.2017 geführten Gesprächs und der in diesem Rahmen erfolgten Verschriftlichung der klägerseits gewünschten Lohnerhöhung durfte auf Klägerseite den Eindruck hervorrufen, dass sich die Beklagtenseite geschäftsmäßig und ernsthaft mit seiner Forderung auseinandersetzen wollte. Dass die Beklagte dem Kläger gegenüber in diesem Zusammenhang mitgeteilt hätte, dass sie der Auffassung ist, dass die Instandsetzung der Maschine ohnehin zum Pflichtenkreis des Klägers gehört, und dass es sich dabei nicht um eine überobligatorische, bislang unvergütet gebliebene Leistung gehandelt hätte, ist nicht vorgetragen oder ersichtlich. Dies wäre aber zumindest erforderlich gewesen, um beim Kläger überhaupt ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass er sich in einem Bereich der Pflichtwidrigkeit bewegte. Denn dass der Kläger davon ausging, die Instandsetzung der Flaschenreinigungsmaschine sei Teil seiner arbeitsvertraglichen Verpflichtung, hat die Beklagte schon nicht vorgetragen. Wenn der Kläger nun eine Aufgabe, die – jedenfalls nach seiner durchaus vertretbaren Sichtweise – gar nicht zu seinen Pflichten gehört, verweigert bzw. von der Zahlung einer höheren Vergütung abhängig macht, kann er unter den hier vorliegenden konkreten Umständen davon ausgehen, dass er den Bestand seines Arbeitsverhältnisses damit nicht gefährdet. Er wäre abzumahnen gewesen.

II.

Die hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung ist ebenfalls unwirksam. Nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG ist eine Kündigung sozial gerechtfertigt, wenn sie durch Gründe, die im Verhalten des Arbeitnehmers liegen, bedingt ist. Sie ist durch solche Gründe „bedingt“, wenn der Arbeitnehmer seine vertraglichen Haupt- oder Nebenpflichten erheblich und in der Regel schuldhaft verletzt hat und eine dauerhaft störungsfreie Vertragserfüllung in Zukunft nicht mehr zu erwarten steht. Dann kann dem Risiko künftiger Störungen nur durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses begegnet werden. Das wiederum ist nicht der Fall, wenn schon mildere Mittel und Reaktionen – wie etwa eine Abmahnung – von Seiten des Arbeitgebers geeignet gewesen wären, beim Arbeitnehmer künftige Vertragstreue zu bewirken (BAG, Urt. v. 09.06.2011 – 2 AZR 284/10, NZA-RR 2012, 12 [Rn. 34]; BAG, Urt. v. 28.10.2010 – 2 AZR 293/09, NZA 2011, 112 [Rn. 12]. Dies wäre hier, wie oben dargelegt, der Fall gewesen.

III.

Die Beklagte ist verpflichtet, den Kläger bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den Kündigungsschutzantrag weiter zu beschäftigen. Der Arbeitgeber ist grundsätzlich verpflichtet, seinen Arbeitnehmer vertragsgemäß weiter zu beschäftigen, wenn er dies verlangt. Der allgemeine Weiterbeschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers ist aus §§ 611, 613 BGB in Verbindung mit § 242 BGB abzuleiten. Die Generalklausel des § 242 BGB wird dabei durch die Wertentscheidung der Art. 1 und 2 GG ausgeführt (BAG, GS, Beschluss vom 27.02.1985 – GS 1/84, NZA 1985, 702 [703]). Da der allgemeine Beschäftigungsanspruch sich aus einer aus Treu und Glauben ergebenden Pflicht des Arbeitgebers herleitet, muss er dort zurücktreten, wo überwiegende schutzwerte Interessen des Arbeitgebers entgegenstehen. Der Arbeitgeber ist nach Treu und Glauben nicht verpflichtet, die Interessen des Arbeitnehmers ohne Rücksicht auf eigene überwiegende und schutzwerte Interessen zu fördern. Deshalb bedarf es, wenn der Arbeitgeber die Beschäftigung des Arbeitnehmers ablehnt, einer Abwägung der beiderseitigen Interessen zur Feststellung, ob das Interesse des Arbeitgebers an der Nichtbeschäftigung schutzwürdig ist und überwiegt (BAG, a.a.O.). Liegt ein die Instanz

abschließendes Urteil vor, das die Unwirksamkeit der Kündigung feststellt, überwiegt in der Regel das Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers das Interesse des Arbeitgebers an einer Nichtbeschäftigung des Arbeitnehmers. So liegt es hier.

IV.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG i.V.m. § 91 Abs. 1 S. 1 ZPO.

V.

Der Wert des Streitgegenstands war gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festzusetzen. Die Kammer hat ihn gemäß § 3 ZPO und entsprechend §§ 42 Abs. 2 S. 1, 45 Abs. 1 S. 2 GKG mit drei Gehältern für den Kündigungsschutzantrag und einem Gehalt für den Weiterbeschäftigungsantrag festgesetzt.

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 Köln
Blumenthalstraße 33
50670 Köln
Fax: 0221-7740 356

eingegangen sein.

Die elektronische Form wird durch ein qualifiziert signiertes elektronisches Dokument gewahrt, das nach Maßgabe der Verordnung des Justizministeriums über den elektronischen Rechtsverkehr bei den Arbeitsgerichten im Lande Nordrhein-Westfalen (ERVVO ArbG) vom 2. Mai 2013 in der jeweils geltenden Fassung in die elektronische Poststelle zu übermitteln ist. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite www.egvp.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.

Vorstehende Abschrift stimmt mit der Urschrift überein
Dr. Neumann Richter am Arbeitsgericht

Ausgefertigt
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Regierungsbeschäftigte