

8 Ca 1686/18

verkündet: 16.04.2019

Arbeitsgericht Saarland

URTEIL

Im Namen des Volkes !

In dem Rechtsstreit

der *[faded text]*
- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte: DGB Rechtsschutz GmbH vertreten durch
die Rechtssekretäre, Fritz-Dobisch-Straße
5, 66111 Saarbrücken,

gegen

die *[faded text]*
- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte: *[faded text]*

hat die 8. Kammer des Arbeitsgerichts Saarland auf die mündliche
Verhandlung vom 16. April 2019

für R e c h t erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 13.09.2018 nicht beendet worden ist.
2. Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Angestellte im Bereich Passage weiter zu beschäftigen.
3. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 1.014,93 € brutto abzüglich erhaltenem Krankengeld in Höhe von 632,57 € netto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 31.01.2019 zu zahlen.
4. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 1.918,81 € brutto abzüglich erhaltenem Krankengeld in Höhe von 967,46 € netto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 31.01.2019 zu zahlen.
5. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 449,75 € netto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 31.01.2019 zu zahlen.
6. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 421,24 € netto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 21.03.2019 zu zahlen.
7. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 1.477,64 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 21.03.2019 zu zahlen.

8. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 88,65 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 21.03.2019 zu zahlen.
9. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 250,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 21.03.2019 zu zahlen.
10. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreites.
11. Der Streitwert wird auf 10.020,99 € festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung der Beklagten vom 13.9.2018, darüber hinaus das Weiterbeschäftigungsbegehren der Klägerin sowie von der Entscheidung über die Kündigung abhängige Vergütungsansprüche.

Die 1967 geborene Klägerin ist seit dem 1.4.2001 bei der Beklagten als Angestellte im Bereich Passage zuletzt mit einem monatlichen Bruttoentgelt von 1.500,- € bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 19,50 Stunden beschäftigt. Die Klägerin ist geschieden und einem Kind zum Unterhalt verpflichtet. Auf das Arbeitsverhältnis findet der TV-L Anwendung.

Mit Schreiben vom 13.9.2018 haben die Prozessbevollmächtigten der Beklagten das Arbeitsverhältnis der Beklagten mit der Klägerin außerordentlich gekündigt.

Die Beklagte wirft der Klägerin vor, sie habe am 6.8.2018 anlässlich einer privaten Urlaubsreise an der Luftverkehrssicherheitskontrolle am Flughafen Frankfurt einen unverschlossenen STEB Beutel (Security Tamper Evident Bag) mit sich geführt. In dem unversehrten, jedoch offenen STEB hätten sich mehrere Flüssigkeiten befunden. Auf diese Situation angesprochen habe die Klägerin entgegnet, dass sie am Flughafen Saarbrücken arbeite und dass dort in der Regel diese Beutel nicht verschlossen würden, insbesondere nicht bei Personen, die am Flughafen arbeiten würden. In diesem Zusammenhang hätte die Klägerin dem feststellenden Beamten ihren Flughafenausweis vorgelegt.

Dies stelle nach Auffassung der Beklagten einen bewussten erheblichen Verstoß gegen geltende Sicherheitsbestimmungen dar. Die Klägerin hätte aufgrund ihrer Schulungen wissen müssen, dass sowohl der Besitz als auch die Verwendung des STEB unzulässig sei. Allein dadurch werde der Einwand der Klägerin, rein zufällig den Beutel verwendet zu haben und erst bei der Sicherheitskontrolle, dessen persönliche Nutzung erkannt zu haben, unglaubwürdig, zumal diese Beutel durch besondere Kennzeichnung nicht zu verwechseln seien. Ein erheblicher Pflichtenverstoß sei auch dadurch gegeben, dass die Klägerin gegenüber dem Vertreter der Bundespolizei wahrheitswidrig behauptet habe, die Mitnahme offener STEB sei bei Personal des Flughafens Saarbrücken zulässig und üblich und die Klägerin sich zur Untermauerung ihrer Behauptung mit dem Flughafenausweis ausgewiesen habe. Einen weiteren erheblichen Pflichtenverstoß stelle der Umstand dar, dass sich die Klägerin im Besitz mindestens eines ihr ausschließlich im dienstlichen Zusammenhang zugänglich gemachten STEB befunden hätte und am 6.8.2018 einen solchen auch in Verletzung ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten privat verwendet zu haben.

Gegen die Kündigung erhob die Klägerin unter dem 21.09.2018 Kündigungsschutzklage.

Die Klägerin ist der Auffassung,

die Kündigung sei unverhältnismäßig, da diese ohne Ausspruch einer einschlägigen Abmahnung unwirksam sei.

Darüber hinaus hat die Klägerin mit Schriftsatz vom 11.4.2019 den streitgegenständlichen Vorwurf anders dargestellt. Hierbei führt sie aus, sie hätte den streitgegenständlichen Beutel eher zufällig verwandt. Sie habe lediglich zufällig in den sich in ihrer Handtasche befindlichen Beutel eine Parfumflasche eingewickelt, damit diese nicht auslaufen würde. Auch habe sie sich im Rahmen der Personenkontrolle, welcher sie anschließend unterzogen worden sei, nicht mit ihrem Ausweis ausgewiesen. Sie habe keinerlei Angaben über den Umgang am Flughafen Saarbrücken mit solchen Beutel gemacht. Sie habe lediglich angegeben, dass sie beim Flughafen Saarbrücken arbeite, dass der Beutel wohl von dort sei.

Darüber hinaus macht die Klägerin Zahlungsansprüche gegenüber der Beklagten geltend. Unter Berücksichtigung des 13.9.2018, dem Datum der außerordentlichen Kündigung, macht die Klägerin Annahmeverzugslohnansprüche für die Monate September und Oktober 2018 geltend. Dies erfolge unter Berücksichtigung übergeleiteter Ansprüche auf die Krankenkasse. Darüber hinaus begehrt die Klägerin neben der Entgeltfortzahlung für den Monat Oktober den sich gemäß § 22 TV-L ergebenden Krankengeldzuschuss.

Darüber hinaus macht die Klägerin diesen Krankengeldzuschuss weiter für die Monate Januar und Februar 2019 geltend. Zusätzlich hierzu eine Jahressonderzahlung für das Jahr 2018, welche im November 2018 fällig geworden sei. Darüber hinaus begehrt die Klägerin das im Dezember auszahlende Leistungsentgelt von 6 % vom Tarifentgelt und eine Einmalzahlung von 250,- €, welche den Entgeltgruppen 1-6 zustehe. Da die Klägerin in die Entgeltgruppe 5 unstreitig eingruppiert sei, stünde dieser Anspruch ihr entsprechend zu.

Die Klägerin beantragt:

- 1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 13.09.2018 nicht beendet wird.**
- 2. Im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1 wird die Beklagte verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Angestellte im Bereich Passage weiter zu beschäftigen.**
- 3. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 1.014,93 € brutto abzüglich erhaltenem Krankengeld in Höhe von 632,57 € netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.**
- 4. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 1.918,81 € brutto abzüglich erhaltenem Krankengeld in Höhe von 967,46 € netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.**
- 5. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 449,75 € netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.**
- 6. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 421,24 € netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.**
- 7. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 1.477,64 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.**
- 8. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 88,65 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.**

- 9. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 250,00 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.**

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Auffassung,

die außerordentliche Kündigung sei rechtmäßig erfolgt und das Arbeitsverhältnis vor diesem Hintergrund außerordentlich beendet worden.

Die Geschäftsführung sei am 30.8.2018 über die Vorkommnisse vom 6.8.2018 informiert worden. Die Klägerin sei sodann am 3.9.2018 zu den Vorkommnissen angehört worden. Im Rahmen der Anhörung habe die Klägerin angegeben, dass sie zu Hause beim Verpacken der Kosmetikartikel vor ihrer Reise nicht darauf geachtet habe, welche Tüte sie verwende. Sie habe einfach aus einer Tütensammlung eine solche herausgenommen und nicht bemerkt, dass es sich um einen STEB gehandelt habe. Die Frage, aus welchem Grund sie sich bei einer privaten Flugreise mit einem Dienstausweis des Flughafens Saarbrücken legitimiert haben solle und dies mit der Erklärung über die Verwendung des unversehrten Stepps verknüpft habe und wie sie in den Besitz desselben gelangt sei, habe die Klägerin unbeantwortet gelassen.

Insgesamt seien daher, wie bereits in der Kündigung erwähnt, empfindliche Pflichtverletzungen der Klägerin gegeben. Insbesondere stelle allein der Besitz und die Verwahrung von flughafeneigenen empfindlichen Sicherheitsmaterials bei sich zu Hause einen gravierenden, nicht zu tolerierenden Pflichtenverstoß durch die Klägerin dar. Es sei darauf hinzuweisen, dass das Risiko, das von flüssigen Sprengstoffen für die zivile Luftfahrt ausgehe, nach Einschätzung der EU-Kommission nach wie vor hoch sei. Außerdem sei nicht auszudenken, welcher Schaden der Beklagten entstanden wäre, wenn sich in dem von der Klägerin verwendeten STEB risikorelevante Stoffe enthalten gewesen wären. Dies insbesondere unter Berücksichtigung der Ereignisse vom 11. September 2001 und den Vorkommnissen aus dem Jahre 2006, bei welcher britische Behörden terroristische Anschläge auf Flugzeuge mittels flüssigen Sprengstoffs in Plastikflaschen verhindert hätten.

Einer vorherigen Abmahnung habe es angesichts der Schwere der rechtswidrigen schuldhaften Verletzung nicht bedurft. Die Interessenabwägung falle aufgrund der gravierenden Verstöße gegen die Sicherheitsbestimmungen zugunsten der Beklagten aus.

Die Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB sei eingehalten, da die Beklagte erst mit E-Mail vom 30.8.2018 von der Bundespolizei über den Vorfall vom 6.8.2018 in Kenntnis gesetzt worden sei. Die streitgegenständliche Kündigung sei sodann der Klägerin am 13.9.2018 um 11:45 Uhr per Boten zugestellt worden.

Der Betriebsrat sei am 10.9.2018 zur beabsichtigten fristlosen Kündigung der Klägerin angehört worden. Dem Betriebsrat seien sämtliche Angaben zur Person der Klägerin, wie zum Beispiel Geburtsdatum, Wohnort, Beschäftigungsdauer, Beschäftigungsort, Einordnung in die Tarifgruppe, Personenstand und Anzahl der Kinder mitgeteilt worden. Es sei darauf hingewiesen worden, dass nach Aktenlage keine Schwerbehinderung vorliege. Dem Betriebsrat sei auch über die Anhörung der Klägerin berichtet worden und den Umstand, dass die Klägerin nicht hätte erklären können, wie sie in den Besitz des STEBs gekommen sei. Der Betriebsrat habe am 12.9.2018 um 16:00 Uhr abschließend mitgeteilt, dass er keine Stellungnahme abgeben werde.

Soweit die Klägerin Zahlungsansprüche geltend mache, würden diese dem Grunde und der Höhe nach bestritten. Die Höhe der Ansprüche sei nicht nachvollziehbar und unsubstantiiert.

Hinsichtlich des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschriften verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist zulässig und begründet.

Die außerordentliche Kündigung vom 13.9.2018 ist unwirksam und hat das Arbeitsverhältnis nicht beendet. Die Beklagte ist verpflichtet, die Klägerin auf deren Antrag hin bis zum rechtskräftigen Abschluss vorliegenden Gerichtsverfahrens zu beschäftigen.

Die Klägerin hat gegenüber der Beklagten als Annex zum Kündigungsschutzantrag entsprechende Zahlungsansprüche aus §§ 611 a BGB in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag, § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz und dem TV-L.

1.

Die außerordentliche Kündigung vom 13.09.2018 hat das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht beendet, da die Kündigung unverhältnismäßig war.

Eine außerordentliche Kündigung ist ultima ratio, so dass vor diesem Hintergrund stets zu prüfen ist, ob der Ausspruch einer Abmahnung ausgereicht hätte, um eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ohne erneute Pflichtverletzung zu ermöglichen. Unstreitig erfolgte im vorliegenden Fall keine vorherige Abmahnung, eine solche wäre jedoch nach Auffassung der Kammer erforderlich gewesen.

Eine Abmahnung ist lediglich dann entbehrlich, wenn es sich um eine solch erhebliche Pflichtverletzung handelt, dass der Arbeitnehmer schlechterdings bei entsprechenden Pflichtenverstößen nicht damit rechnen kann, dass der Arbeitgeber hierbei zunächst auf eine Kündigung verzichten wird.

Hierbei ist gleichfalls der Verlauf des Arbeitsverhältnisses zu berücksichtigen. Ein langjähriges Arbeitsverhältnis hat hierbei einen höheren Bestand als ein erst kurzfristig geschlossenes mit der Folge, dass bei vorbehaltlosem Bestand über mehrere Jahre davon auszugehen ist, dass nach einem erstmaligen Fehlverhalten der Mitarbeiter eher geneigt ist, nach Ausspruch einer Abmahnung zukünftig sein Verhalten entsprechend anzupassen. Hierbei ist auch die ordentliche Unkündbarkeit des Mitarbeiters, wie vorliegend der Klägerin zu berücksichtigen.

Unter Anwendung dieser Grundsätze war die Beklagte im vorliegenden Fall nicht berechtigt, das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin außerordentlich ohne vorherige Abmahnung zu beenden. Das seit 17 Jahren vorbehaltlos bestehende Arbeitsverhältnis kann aufgrund des behaupteten Sachverhalts seitens der Beklagten nicht wirksam beendet werden. Unerheblich ist hierbei, wie sich die Klägerin eingelassen hat. Den Sachverhalt, wie die Beklagten- seite ihn vorträgt als in Gänze wahr unterstellt, rechtfertigt nach Auffassung der Kammer keine außerordentliche Kündigung ohne vorherige Abmahnung. Dies insbesondere vor der ordentlichen Unkündbarkeit der Klägerin gemäß § 34 Abs. 2 TV L.

Der Vorwurf der Beklagten besteht darin, die Klägerin sei im Besitz eines unversehrten STEB Beutels aus dem duty-free-Bereich des Saarbrücker Flughafens gewesen und habe darin Flüssigkeiten bei ihrer Reise über den Frankfurter Flughafen aufbewahrt. Dann sei im Rahmen der Handgepäckkontrolle dies der dortigen Bundespolizei aufgefallen, woraufhin die Klägerin sich mittels ihres Dienstausweises als Beschäftigte des Hamburger Flughafens zu erkennen gegeben und darüber hinaus geäußert habe, in Saarbrücken würden diese Beutel, insbesondere bei Mitarbeitern, in der Regel nicht verschlossen. Die Beklagte trägt hierbei vor, die Klägerin habe gegen entsprechende Richtlinien verstoßen, wonach diese Beutel lediglich verschlossen nach entsprechenden duty-free-Einkäufen an Flughäfen mit sich geführt werden dürften. Jedes Zuwiderhandeln führe zu einem erheblichen Sicherheitsverstoß, da die Gefahr nahe liege, dass vorliegend die Beutel entsprechend missbraucht werden. Auch hätte die Klägerin nicht erklären können, wie sie in den Besitz des Beutels gekommen sei. Eingelassen habe sich die Klägerin im Gespräch dahingehend, dass sie lediglich zufällig den Beutel

verwandt habe, da er sich noch in ihrer Handtasche befunden hätte, sie jedoch nicht hätte erklären können, wie sie in den Besitz gelangt sei.

Zusammengefasst bedeutet dies, dass die Klägerin im Besitz eines duty-free-Beutels war und diesen geöffnet am Flughafen in Frankfurt mit sich führte. Den Vorwurf als wahr unterstellt, hätte sie gegenüber dem Bundesbeamten geäußert, dass sie Mitarbeiterin bei der Beklagten sei, was zutreffend ist. Darüber hinaus hätte sie Angaben über die Verwendung der Beutel gemacht. Unterstellt diese träge nicht zu, hätte sie die Bundespolizisten falsch informiert, ohne dass dies einen Straftatbestand darstellen würde oder rechtliche Konsequenzen nach sich gezogen hätte. Letztlich bliebe der weitere Hinweis, die Klägerin hätte hierdurch ihren Arbeitgeber in ein schlechtes Licht gerückt.

Diese Handlungen der Klägerin, soweit hierin arbeitsvertragliche Pflichtverletzungen erkennbar sind, sind nicht schwerwiegend und belasten das Arbeitsverhältnis nicht über Gebühr. Sie führte letztlich bei einer privaten Flugreise einen Duty-free-Beutel mit sich. In den Besitz eines solchen Beutels gelangt man normalerweise dadurch, dass man steuerfrei Waren am Flughafen erwirbt. So wendet es auch vorliegend die Klägerin ein. Selbst unterstellt, sie hätte diesen Beutel, weshalb sie dies auch immer tun sollte, entwendet bzw. an sich genommen, rechtfertigte dies nach 17 Jahren nicht den Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung gegenüber einer ordentlich unkündbaren Mitarbeiterin. Auch wenn die Beklagte die allgegenwärtige Terrorgefahr bemüht, so unterstellt sie zumindest der Klägerin nicht ernsthaft, dass diese eine vergleichbare gefährliche Lage schaffen wollte. Diese dramatisierenden Äußerungen der Beklagten machen jedenfalls die vorherige Abmahnung nicht entbehrlich.

Ob der Beutel letztlich unversehrt oder gebraucht war, kann ebenfalls dahinstehen und macht nicht die Abmahnung entbehrlich. Die beklagtenseits behauptete Entwendung eines (!) STEB stellt zumindest keine solch schwerwiegende Pflichtverletzung dar, dass eine Abmahnung entbehrlich wäre. Unstreitig war der STEB nicht verschlossen, mithin kann der Klägerin jedenfalls nicht vorgeworfen werden, sie hätte versucht, Gegenstände als steuerfrei darzustellen, die es nicht waren.

Letztlich führte die Klägerin eine Plastiktüte auf einer privaten Reise mit sich, welche jeder Flugreisende erhält, der steuerfrei am Saarbrücker Flughafen einkauft.

2.

Die Klägerin war auf ihren Antrag entsprechend bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens weiter zu beschäftigen, da die außerordentliche Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht beendet hat.

3.

Die Klägerin hat im beantragten Umfang unbestrittene Zahlungsansprüche gegenüber der Beklagten. Zunächst ergeben sich Annahmeverzugslohn bzw. Entgeltfortzahlungsansprüche für die Monate September und Oktober, da die Klägerin aufgrund der Unwirksamkeit der Kündigung über den Beendigungszeitpunkt hinaus nach § 615 BGB weiter zu vergüten war. Darüber hinaus verschuldet die Beklagte den entsprechenden Krankengeldzuschuss nach § 22 TV-L und darüber hinaus die tarifliche Jahressonderzahlung und die Leistungszulage, da die gegenständliche Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht beendet hat und die Klägerin mithin in der Folgezeit tarifgerecht zu vergüten war. Die Beklagtenseite hat lediglich pauschal und unsubstantiiert die Ansprüche der Klägerin bestritten, ohne hierzu Näheres vorzutragen.