



Arbeitsgericht Augsburg

Im Namen des Volkes

ENDURTEIL

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte:

DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Ulm
Weinhof 23, 89073 Ulm

gegen

- Beklagte -

hat die 8. Kammer des Arbeitsgerichts Augsburg - Kammer Neu-Ulm - auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 12. Mai 2020

für Recht erkannt:

- 1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigungen vom 25.11.2019 weder fristlos noch mit sozialer Auslauffrist zum 30.06.2020 noch ordentlich zum 30.06.2020 aufgelöst wird.**
- 2. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen.**
- 3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.**
- 4. Der Streitwert wird auf 12.032,00 € festgesetzt.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen fristlosen, hilfsweise außerordentlichen Kündigung mit sozialer Auslauffrist sowie hilfshilfsweise einer ordentlichen Kündigung der Beklagten.

Der 1973 geborene ledige Kläger war bei der Beklagten seit 04.07.1993, zuletzt als Transporteur/Beizer/Glüher tätig.

Aufgrund einer mindestens seit dem 04.06.2018 bis zum Ausspruch der außerordentlichen Kündigung am 25.11.2019 durchgehend bestehenden Arbeitsunfähigkeit war der Kläger seit 15.07.2018 aus der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ausgesteuert.

Mit Schreiben vom 25.11.2019 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos, hilfsweise mit sozialer Auslauffrist zum 30.06.2020 (Bl. 35 f. d. A.).

Ebenfalls mit Schreiben vom 25.11.2019 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis hilfsweise ordentlich zum 30.06.2020 (früheres Verfahren 8 Ca 799/19 - s. a. Bl. 37 f. d. A.).

Gegen diese Kündigungen hat der Kläger rechtzeitig Kündigungsschutzklage erhoben.

Der Kläger hat zuletzt beantragt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigungen vom 25.11.2019 weder fristlos noch fristlos mit sozialer Auslauffrist zum 30.06.2020 noch durch ordentliche Kündigung zum 30.06.2020 beendet wurde.
2. Im Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 1.) wird die Beklagte verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie trägt vor, der Kläger habe einen Kredit bei der C Bank AG beantragt. Dabei habe er eine von ihm gefälschte Entgeltabrechnung der Bank vorgelegt und sie bevollmächtigt, Auskünfte über die Höhe der Lohn-, Gehalts- und sonstigen Entgeltansprüche beim Arbeitgeber einzuholen. Der Abteilung Financial Security der Bank sei bei der Prüfung aufgefallen, dass Rechtschreibfehler und weitere Unstimmigkeiten in der vom Kläger vorgelegten Entgeltabrechnung für Oktober 2019 beinhaltet seien. Darum habe sie sich bei der

Beklagten nach den Bezügen des Klägers erkundigt (auf die E-Mail der Bank vom 15.11.2019 sowie die Gehaltsabrechnung als Anlage 1 zum Schriftsatz vom 25.02.2020 [Bl. 22 f. d. A.] wird hierzu verwiesen). Nach Abgleich der vom Kläger bei der Bank eingereichten Abrechnung und der tatsächlich von der Beklagten ausgestellten Abrechnung für Oktober 2019 (Gehalt 0,00 €, Rückforderung der Beklagten gegenüber dem Kläger 11,41 €) sei eindeutig festgestellt worden, dass der der Bank vorgelegte Nachweis vom Kläger gefälscht worden sei, um dort über seine Kreditwürdigkeit zu täuschen. Tatsächlich sei er im Oktober 2019 infolge seiner mindestens seit 04.06.2018 bestehenden Arbeitsunfähigkeit im Juli 2018 aus der Entgeltfortzahlung ausgeschieden, habe also im November 2019 (gemeint wohl Oktober 2019) schon weit über ein Jahr lang keine Bezüge mehr bezogen.

Im Güetermin vom 28.01.2020 habe der Kläger behauptet, er habe die Gehaltsabrechnung nicht gefälscht. Dies habe ein Stammtischfreund von ihm - ein Kosovo-Albaner - getan. Dieser habe auch der Bank die E-Mail gesendet.

Der Beklagten sei die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar. Zwar habe die mittels gefälschter Urkunde versuchte Täuschung über die Kreditwürdigkeit des Klägers eine Schädigung zulasten der Bank und nicht der Beklagten bezweckt. Jedoch habe der Kläger eine unechte Urkunde „Gehaltsabrechnung Oktober 2019“ hergestellt, die eine Willenserklärung der Beklagten verkörpert und den Inhalt suggeriert habe, dass er im betreffenden Zeitraum für sie gearbeitet und dafür Gehalt bezogen habe, während er jedoch tatsächlich keine Bezüge erhalten habe. Das Integritätsinteresse der Beklagten sei erheblich beeinträchtigt.

Der Kläger habe unter Verwendung dienstlicher Ressourcen Straftaten begangen.

Dem erwidern trägt der Kläger vor, es sei zutreffend, dass er bis zum 24.11.2019 arbeitsunfähig und der 25.11.2019 der erste Tag seines restlichen Urlaubs aus 2019, den er antreten sollte gewesen sei.

Zutreffend sei ferner, dass er einen Kredit bei der C Bank AG beantragt habe. Der gegenständliche Kreditantrag über 2.500,00 € habe die Kosten für die Reparatur eines

- 5 -

Wasserschadens am Haus vom 13.09.2019 betroffen. Er habe keine Entgeltabrechnung gefälscht, sondern davon erst im Rahmen der Kündigung Kenntnis erlangt. Auch habe er nicht vorgetragen, dass die Urkundenfälschung durch einen Stammtischfreund erfolgt sei. Vielmehr habe ihm ein alter Bekannter namens „M“, den er in einer Eisdiele kennengelernt habe, angeboten, für ihn die benötigte Kopie seiner Lohnabrechnung zu erledigen und er somit nicht zum Copyshop zu gehen brauche. Am nächsten Tag habe er von diesem dann die Kopie bekommen, in den Umschlag für die Bank gesteckt und zur Post gebracht.

Vorliegend gebe es keine relevanten negativen Auswirkungen auf den Betrieb oder einen relevanten Bezug zum Arbeitsverhältnis. Er habe keine außerdienstliche Straftat unter Nutzung von Betriebsmitteln oder betrieblichen Einrichtungen begangen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 12.05.2020 verwiesen.

Entscheidungsgründe:

A.

Die zulässige Klage ist begründet. Das Arbeitsverhältnis hat weder durch die außerordentliche fristlose Kündigung noch durch die außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslaufzeit zum 30.06.2020 noch durch die ordentliche Kündigung zum 30.06.2020 geendet. Die Voraussetzungen von § 626 Abs. 1 BGB oder § 1 Abs. 2 KSchG liegen nicht vor. Die Beklagte war dementsprechend zur Weiterbeschäftigung zu verurteilen.

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

zum Ablauf der Kündigungsfrist oder des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

Eine Kündigung aus Gründen im Verhalten des Arbeitnehmers i. S. v. § 1 Abs. 2 KSchG ist sozial gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer mit dem ihm vorgeworfenen Verhalten eine Vertragspflicht - in der Regel schuldhaft - erheblich verletzt, das Arbeitsverhältnis konkret beeinträchtigt wird, eine zumutbare Möglichkeit einer anderen Beschäftigung nicht besteht und die Lösung des Arbeitsverhältnisses in Abwägung der Interessen beider Vertragsteile billigenswert und angemessen erscheint. Für eine verhaltensbedingte Kündigung gilt dabei das Prognoseprinzip. Der Zweck der Kündigung ist nicht eine Sanktion für eine begangene Vertragspflichtverletzung, sondern die Vermeidung des Risikos weiterer erheblicher Pflichtverletzungen. Die vergangene Pflichtverletzung muss sich deshalb noch in der Zukunft belastend auswirken. Eine negative Prognose liegt vor, wenn aus der konkreten Vertragspflichtverletzung und der daraus resultierenden Vertragsstörung geschlossen werden kann, der Arbeitnehmer werde zukünftig den Arbeitsvertrag auch nach einer Kündigungsandrohung erneut in gleicher oder ähnlicher Weise verletzen. Deshalb setzt eine Kündigung wegen einer Vertragspflichtverletzung regelmäßig eine Abmahnung voraus. Diese dient der Objektivierung der negativen Prognose.

Für die Frage, ob das Verhalten des Arbeitnehmers i. S. v. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG eine Kündigung bedingt, gilt ein objektiver Maßstab (ebenso für die Frage eines wichtigen Grundes i. S. v. § 626 Abs. 1 BGB). Maßgeblich ist nicht, ob ein bestimmter Arbeitgeber meint, ihm sei die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten oder ob er weiterhin hinreichendes Vertrauen in einen Arbeitnehmer hat. Es kommt vielmehr darauf an, ob dem Kündigenden die Weiterbeschäftigung - bei der ordentlichen Kündigung auch über den Ablauf der Kündigungsfrist hinaus - aus der Sicht eines objektiven und verständigen Betrachters unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles zumutbar ist oder nicht (vgl. BAG 19.11.2015, 2 AZR 217/15, NZA 2016, 540/543).

2. Der Kläger hat unstreitig keine vertragliche Hauptleistungspflicht verletzt.

Aber auch die erhebliche Verletzung einer vertraglichen Nebenpflicht kann eine Kündigung sozial rechtfertigen. Nach § 241 Abs. 2 BGB ist jede Partei des Arbeitsvertrages zur Rücksichtnahme auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen ihres Vertragspartners verpflichtet. Dies dient dem Schutz und der Förderung des Vertragszwecks. Die Pflicht zur Rücksichtnahme kann deshalb auch durch außerdienstliches Verhalten verletzt werden. Voraussetzung ist allerdings, dass durch das - rechtswidrige - außerdienstliche Verhalten des Arbeitnehmers berechnigte Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigt werden. Das ist der Fall, wenn es negative Auswirkungen auf den Betrieb oder einen Bezug zum Arbeitsverhältnis hat. Diese Grundsätze gelten auch für eine außerdienstlich begangene Straftat. Der Arbeitnehmer verstößt mit einer solchen Tat gegen die schuldrechtliche Pflicht zur Rücksichtnahme aus § 241 Abs. 2 BGB, wenn sie einen Bezug zu seinen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen oder zu seiner Tätigkeit hat und dadurch berechnigte Interessen des Arbeitgebers oder anderer Arbeitnehmer verletzt werden. Das ist regelmäßig anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer die Straftat zwar außerdienstlich, aber unter Nutzung von Betriebsmitteln oder betrieblichen Einrichtungen begangen hat. Fehlt dagegen ein solcher Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis, liegt eine Verletzung der vertraglichen Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers regelmäßig nicht vor (vgl. BAG 10.09.2009, 2 AZR 257/08, NZA 2010, 220).

Das Gericht sieht aber im Verhalten des Klägers, selbst wenn er die Entgeltabrechnung für Oktober 2019 selbst verändert und - dies ist nach seiner Einlassung unstrittig - bei der Bank zur Erlangung eines Kredits eingereicht hat, nicht als solch schwerwiegenden Grund an, das seit 26 Jahren bestehende Arbeitsverhältnis zu beenden. Der Kläger hat sicherlich eine Nebenpflicht verletzt. Auch mag sein Verhalten evtl. strafrechtlich relevant sein. Die Veränderung einer Gehaltsabrechnung stellt aber keine Nutzung von Betriebsmitteln des Arbeitgebers bei einer außerdienstlichen Straftat dar. Mit dem Betriebsrat sieht das Gericht, dass eine eventuelle Urkundenfälschung nicht auf die Beklagte zurückfällt. Die von der Creditplus Bank AG - mit Zustimmung des Klägers - vorgenommene Rückfrage bei der Beklagten hat die Entstehung eines Schadens für die Bank verhindert.

Relevante negative Auswirkungen auf das Unternehmen oder das Arbeitsverhältnis kann das Gericht nicht erkennen.

- 8 -

Aber selbst wenn man mit der Beklagten ihr „Integritätsinteresse“ als beeinträchtigt ansieht und einen Grund „an sich“ für eine Kündigung bejaht, führt jedenfalls eine Betriebszugehörigkeit von 26 Jahren bei der hier vorliegenden Pflichtverletzung des Klägers im Rahmen einer Interessenabwägung dazu, dass es der Beklagten zumutbar ist, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen.

Mögliche anderweitige Kündigungsgründe wie längere krankheitsbedingte Ausfallzeiten können vorliegend nicht zur Wirksamkeit der Kündigungen führen.

II. Da die Kündigungen unwirksam sind, ist nach den Grundsätzen des Beschlusses des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 27.02.1985 (GS 1/84, NJW 1985, 2968) ein Weiterbeschäftigungsanspruch des Klägers gegeben. Das Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers führt nämlich zur Anerkennung eines Beschäftigungsanspruchs, wenn ein arbeitsgerichtliches Urteil die Unwirksamkeit einer Kündigung feststellt. Von diesem Zeitpunkt ab überwiegen die Interessen des Arbeitnehmers an einer Weiterbeschäftigung, weil ein Gericht in einer die Instanz abschließende Entscheidung eine erste Klärung über die Rechtslage zugunsten des Arbeitnehmers getroffen hat. Zusätzliche Umstände, aus denen sich im Einzelfall ein überwiegendes Interesse der Beklagten ergibt, den Kläger nicht zu beschäftigen, sind nicht dargetan und auch nicht ersichtlich.

§

Die Kostenentscheidung ergeht nach § 91 Abs. 1 ZPO.

§

Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 61 Abs. 1 ArbGG, § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG i. V. m. § 3 ZPO. Für die Kündigungsschutzklage wurden drei Bruttomonatsgehälter und für den Weiterbeschäftigungsantrag ein weiteres Bruttomonatsgehalt in Ansatz gebracht.