

- Abschrift -



Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Im Namen des Volkes

Urteil

5 Sa 611/20
5 Ca 256/19 ArbG Hannover

In dem Rechtsstreit

Prozessbevollmächtigte:
DGB Rechtsschutz GmbH, Otto-Brenner-Str. i, 30159 Hannover

gegen

- Beklagte, Berufungsklägerin und Anschlussberufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen auf die mündliche Verhandlung vom 27. August 2020 für Recht erkannt:

Verkündet am: 27.08.2020

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hannover vom 19.02.2020 wird zurückgewiesen.

Auf die Anschlussberufung des Klägers wird dieses Urteil teilweise abgeändert: Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsrechtsstreits zu den bestehenden arbeitsvertraglichen Bedingungen als Werkzeugschleifer mit Springerfunktion zu beschäftigen.

Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung sowie die Weiterbeschäftigung des Klägers.

Wegen der genauen Einzelheiten des erstinstanzlichen Sach- und Streitstandes wird auf den vorzüglichen Tatbestand des angefochtenen Urteils (dort Bl. 2 bis 5 desselben, Bl. 129 bis 132 der Gerichtsakte) verwiesen.

Mit Urteil vom 19.02.2020 hat das Arbeitsgericht dem Kündigungsschutzantrag des Klägers entsprochen, jedoch den Antrag auf vorläufige Weiterbeschäftigung abgewiesen. Wegen der genauen Einzelheiten der rechtlichen Würdigung wird auf die Entscheidungsgründe dieses Urteils (dort Bl. 6 bis 12 desselben, Bl. 133 bis 139 der Gerichtsakte) verwiesen.

Dieses Urteil ist dem Kläger am 12.03. und der Beklagten am 19.03.2020 zugestellt worden. Mit einem am 17.04.2020 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz hat die Beklagte Berufung eingelegt und diese mit einem am 15.05.2020 eingegangenen Schriftsatz begründet. Die Berufungsbegründung ist dem Kläger am 26.05.2020 zugestellt worden. Mit einem am 19.06.2020 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz hat er Anschlussberufung eingelegt.

Mit ihren Berufungen verfolgen beide Parteien ihre erstinstanzlichen Ziele weiter. Die Beklagte begehrt die vollständige Abweisung der Klage, wohingegen der Kläger die Stattgabe der vorläufigen Weiterbeschäftigung begehrt.

Die Beklagte wiederholt und vertieft ihr erstinstanzliches Vorbringen. Sie ist der Auffassung, die behaupteten Äußerungen des Klägers „Herr Z und Herr L seien Blödmänner, seien sehr wohl grob beleidigend und müssten die fristlose Kündigung rechtfertigen, zumal diese Äußerung auch von anderen Kollegen gehört worden sei. Darüber hinaus seien auch die in der E-Mail von Herrn P wiedergegebenen Äußerungen ein klares Zeichen dafür, dass der Kläger eine aggressive Einstellung habe und eine aggressive Verhaltensweise an den Tag lege.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Hannover vom 19.02.2020, AZ: 5 Ca 256/19 abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Hannover vom 19.02.2020 mit dem AZ: 5 Ca 256/19 teilweise abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, ihn bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu den bestehenden arbeitsvertraglichen Bedingungen als Werkzeugsehrleiter mit Springerfunktion weiter zu beschäftigen.

Die Parteien beantragen, wechselseitig die Zurückweisung der gegnerischen Berufung.

Zur Begründung der Anschlussberufung und des Weiterbeschäftigungsantrages behauptet der Kläger, alle Opiate haltigen Medikamente abgesetzt und der Beklagten eine ärztliche Bescheinigung seiner behandelnden Ärzte vorgelegt zu haben.

Die Parteien verteidigen wechselseitig das angefochtene Urteil, soweit sie erstinstanzlich siegreich gewesen sind.

Wegen weiterer Einzelheiten des Vorbringens der Parteien in der Berufung wird auf ihre Schriftsätze vom 13.05, 17.06, 21.07., 14.08 und 20.08.2020 verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Hauptberufung musste erfolglos bleiben, wohingegen die Anschlussberufung zur Abänderung und Korrektur des erstinstanzlichen Urteils führte.

A.

Beide Berufungen sind zulässig. Sie sind statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 64, 66 ArbGG und 519, 520 und 524 ZPO).

B.

1.

Die Hauptberufung ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist nicht durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 14.06.2019 beendet worden.

1.

Zunächst einmal macht sich das Landesarbeitsgericht gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG die überzeugenden erstinstanzlichen Entscheidungsgründe zu eigen, verweist auf diese und stellt dies fest. Von der Verweisung erfasst sind ausdrücklich nur die Entscheidungsgründe zur Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung (Bl. 6 bis 10 des angefochtenen Urteils, Ziffer 1. der dortigen Entscheidungsgründe).

2.

Das Vorbringen in der Berufung und der Sach- und Streitstand im Übrigen veranlassen folgende (kurze) ergänzende Anmerkungen:

a.

Die behaupteten Äußerungen, Herr Z und Herr L seien Blödmänner, können losgelöst von der Darstellung der Situation, also dem Kontext, indem sie gefallen sind, nicht als schwerwiegende Beleidigung gewertet werden. Die Auffassung der Berufungsbegründung wird nicht geteilt. Es ist nicht zielführend, allgemein den Sinngehalt des Wortes „Blödmann“ zu untersuchen.

Abgesehen davon, wird auf das zutreffende Argument der erstinstanzlichen Urteilsbegründung nicht eingegangen: Es ist nicht erkennbar, ob diese behaupteten Äußerungen zeitlich vor oder nach der einschlägigen Abmahnung vom 09.06.2017 erfolgt sind. Es kommt nicht darauf an, dass die Beklagte nicht schon eher von diesen behaupteten Äußerungen erfuhr. Entscheidend ist, dass möglicherweise die Warnfunktion der Abmahnung vom 09.06.2017 den Kläger nicht erreicht hat.

b.

Auch die in der E-Mail des Herrn P vom 24.05.2019 wiedergegebenen Äußerungen sind nicht so schwerwiegend, als dass sie nicht wenigstens im Wege der Interessenabwägung die Einhaltung der Frist für eine ordentliche Kündigung als zumutbar erscheinen ließen. Wie bereits durch Bezugnahme auf die vorzüglichen erstinstanzlichen Entscheidungsgründe klargestellt, enthält diese (behauptete) Äußerung keine ernsthafte Bedrohung eines Mitarbeiters mit einer Gefahr für Leib und Leben.

c.

Eine Umdeutung in eine hilfsweise fristgerechte Kündigung gemäß § 140 BGB scheidet aus, weil das Integrationsamt (Inklusionsamt) lediglich seine Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung erteilt hat. Wegen der unterschiedlichen Anforderungen an eine Zustimmung zur ordentlichen Kündigung einerseits und einer außerordentlichen Kündigung andererseits - vgl. § 172 SGB X und § 174 Abs. 4 SGB X - enthält die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung nicht zugleich die Zustimmung zur ordentlichen Kündigung.

d.

Zutreffend hat das angefochtene Urteil zu Lasten des Klägers nicht sein Schreiben vom 11.04.2019 berücksichtigt. Denn zu diesem Schreiben ist der Betriebsrat nicht angehört worden. Das hat zur Folge, dass diese Gründe im laufenden Kündigungsschutzprozess keine Berücksichtigung finden können.

Die Berufungskammer erlaubt sich aber gegenüber dem Kläger deutlich anzumerken, dass der Inhalt dieses Schreibens durchaus in grenzwertiger Weise den Zeugen Zöllner kritisiert. Schreiben dieser Art sind durchaus geeignet, den Bestand eines Arbeitsverhältnisses dauerhaft zu gefährden. Der Prozess Erfolg des Klägers ist kein Freibrief für zukünftige grobe Disziplinlosigkeiten.

Insgesamt erweist sich die außerordentliche Kündigung als rechtsunwirksam.

11.

Auf die Anschlussberufung des Klägers war das erstinstanzliche Urteil abzuändern: Der Kläger hat einen Anspruch auf vorläufige Weiterbeschäftigung. Dieser Anspruch wird auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruch während eines Beendigungsrechtsstreits gestützt (BAG, Beschluss vom 27.02.1985 - GS 1/84 - AP-Nr. 14 zu § 611 BGB Weiterbeschäftigung).

Dieser Anspruch besteht auch noch in der Berufungsinstanz. Denn trotz des vorliegenden Urteils des Landesarbeitsgerichts ist der Beendigungsrechtsstreit noch nicht rechtskräftig erledigt. Eine formelle Rechtskraft gemäß § 705 ZPO liegt nicht vor. Sie tritt bei einem Urteil des Landesarbeitsgerichts, das die Revision nicht zulässt, im Regelfall frühestens mit Ablauf der für die Nichtzulassungsbeschwerde vorgesehene Notfrist von einem Monat (§ 72 a Abs. 2 Satz 1 ArbGG) bzw. mit Zurückweisung der Nichtzulassungsbeschwerde durch das Bundesarbeitsgericht (§ 72 a Abs. 5 Satz 6 ArbGG) ein. Denn die formelle Rechtskraft im Sinne des § 705 ZPO bedeutet, dass eine Entscheidung unangreifbar ist (LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 02.11.2007, AZ: 2 Ta 7/07 - Juris).

Die Voraussetzungen, unter denen die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die vorläufige Weiterbeschäftigung gewährt, sind gegeben. Zunächst einmal ist der Kläger im Instanzenzug mit einem Kündigungsschutzverfahren siegreich gewesen. Sodann gibt es keinerlei überwiegende Interessen der Beklagten, die der vorläufigen Weiterbeschäftigung entgegenstehen.

Im Einzelnen:

1.

Soweit die Beklagte beanstandet hat, der Kläger begehre mit seinem Antrag nicht die vertragsgemäße Beschäftigung, ist dies schriftsätzlich und auch durch konkrete Antragstellung klargestellt worden. Der Kläger begehrt die Weiterbeschäftigung als Werkzeugsehleiter mit Springerfunktion.

2.

Soweit die Beklagte sich darauf beruft, das mit ihrem Schriftsatz vom 20.08.2020 vorgelegte Attest des Klägers, demzufolge ein beruflicher Einsatz als Springer zu vermeiden sei, geböte eine Interessenabwägung zu ihren Gunsten, ist dem entgegenzutreten. Denn der berufliche Einsatz des Klägers als Springer ist keineswegs unmöglich. Wenn er zu vermeiden ist, dann darf die Beklagte ihn grundsätzlich als Springer einsetzen, hat aber im Rahmen ihres Direktionsrechtes nach billigem Ermessen gemäß § 106 GewO auf evtl. gesundheitliche Einschränkungen des Klägers in Abwägung mit betrieblichen Interessen Rücksicht zu nehmen.

3.

Im Gegensatz zum erstinstanzlichen Verfahren steht nunmehr keineswegs fest, dass der Kläger irgendwelche Medikamente einnimmt, die seine Tätigkeit angefahrlicher Maschinen beeinträchtigen. Die Unklarheiten diesbezüglich gehen zu Lasten der insoweit darlegungs- und beweispflichtigen Beklagten. Denn der Weiterbeschäftigungsanspruch beruht nach der Konzeption des Bundesarbeitsgerichts auf einem Regel-Ausnahmeverhältnis: Regelmäßig hat ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf vorläufige Weiterbeschäftigung, ausnahmsweise besteht dieser Anspruchs trotz Obsiegens mit einem Kündigungsschutzantrag nicht, wenn überwiegende Interessen zu Gunsten der Arbeitgeberin festgestellt werden können. Dies ist nunmehr nicht der Fall.

Nach alledem rechtfertigt sich das eingangs dargestellte Ergebnis.

C.

Gemäß § 92 Abs. 2 ZPO waren der Beklagten insgesamt die Prozesskosten aufzuerlegen. In der Berufungsinstanz war sie vollständig unterlegen. Erstinstanzlich war sie lediglich mit einem minimalen Anteil, der nicht in der Berufungsinstanz angefallen ist, siegreich. Lediglich der allgemeine Feststellungsantrag war unzulässig.

Dieses geringfügige Unterliegen des Klägers in der ersten Instanz erfüllt den Tatbestand des § 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO. Die Zuvielforderung des Klägers war verhältnismäßig geringfügig und hat nur geringfügig höhere Kosten veranlasst.

Gründe, gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG die Revision zum Bundesarbeitsgericht zuzulassen, sind nicht gegeben.