

Urschrift
Arbeitsgericht Heilbronn
Aktenzeichen: 8 Ca 246/20
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)



← Mdt. z. Ktn. Rücksprache	Wiedervorlage →	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Heilbronn		
10. NOV. 2020		
Erledigt	Fristen + Termine	Bearbeitet

Im Namen des Volkes Urteil

In der Rechtssache

- Kläg. -

**Proz.-Bev.: DGB Rechtsschutz GmbH
Gartenstraße 64, 74072 Heilbronn**

gegen

hat das Arbeitsgericht Heilbronn - 8. Kammer - durch die Richterin am
Arbeitsgericht _ d. ehrenamtliche Richterin _ und d. ehrenamtlichen Richter _ auf die
mündliche Verhandlung vom 22.10.2020

für Recht erkannt:

- 1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 30.07.2020 nicht aufgelöst worden ist.**
- 2. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Mitarbeiter Qualität im Bereich Qualität weiterzubeschäftigen.**
- 3. Die Beklagte trägt die Kosten des Verfahrens.**
- 4. Der Streitwert wird festgesetzt auf EUR 8.400,00**
- 5. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.**

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen, fristgerechten Kündigung der Beklagten und um Weiterbeschäftigung des Klägers.

Der am 14. Mai 1990 geborene Kläger ist bei der Beklagten seit 1. März 2017 als Mitarbeiter Qualität im Bereich Qualität zuletzt mit einem monatlichen Bruttoentgelt von 2.800 € bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden beschäftigt. Die Beklagte beschäftigt regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmer. Ein Betriebsrat ist eingerichtet.

Der als Anlage K1 vorgelegte Arbeitsvertrag weist unter Ziff. 9 unter der Überschrift „Arbeitsunfähigkeit/Arbeitsverhinderung“ auszugsweise folgende Regelung auf:

- I. *Jede Arbeitsverhinderung ist, sobald sie dem Mitarbeiter bekannt ist, seinem unmittelbaren direkten Abteilungsvorgesetzten unter Angabe der voraussichtlichen Dauer sowie ggf. der Adresse eines vom Wohnsitz abweichenden Aufenthaltsortes unverzüglich mitzuteilen.*

Der Arbeitgeber ist dabei über die im Betrieb zu erledigenden unaufschiebbaren Aufgaben zu unterrichten. Gleiches gilt, wenn sich die Arbeitsverhinderung verlängert.

Ein ärztliches Attest ist ab dem 1. Krankheitstag erforderlich.

- II. *Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in einer ärztlichen Bescheinigung angegeben, so hat der Mitarbeiter — unabhängig von der Dauer der Arbeitsunfähigkeit und auch nach Ablauf des Zeitraums der Entgeltfortzahlung — unverzüglich die Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit anzuzeigen und eine Bescheinigung vorzulegen.*
(...)

Am Montag, den 13. Juli 2020 war der Kläger zur Spätschicht, welche um 13:30 Uhr beginnt, eingeteilt. Um 11:54 Uhr teilte der Kläger seiner Führungskraft Herrn ... mit, dass es ihm nicht gut gehe und er zum Arzt gehen werde, weshalb er nicht zur Spätschicht erscheinen werde. Ob der Kläger sodann aufgefordert worden ist, sich unmittelbar nach dem Arztbesuch erneut zu melden, um die voraussichtliche Dauer der Erkrankung anzugeben, ist zwischen den Parteien streitig. Der Kläger meldete sich am 13. Juli 2020 nicht erneut bei der Beklagten, ließ jedoch am Folgetag, dem 14. Juli 2020 durch seinen Kollegen eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, die fortdauernde Arbeitsunfähigkeit attestierte, vor Schichtbeginn vorlegen.

Die Beklagte nahm dies zum Anlass, die streitgegenständliche Kündigung vom 30. Juli 2020 zum 31. August 2020 auszusprechen, welche dem Kläger am selben Tage zuing. Der Betriebsrat hat der Kündigung widersprochen.

Mit seiner bei Gericht am 19. August 2020 eingegangenen Klage macht der Kläger die Unwirksamkeit der Kündigung geltend.

Der Kläger beantragt:

- 1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 30.07.2020 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 Mitarbeiter Qualität im Bereich Qualität weiterzubeschäftigen.**

Die Beklagte beantragt Klagabweisung.

Die Beklagte trägt vor, der Kläger sei am 13. Juli 2020 anlässlich des Telefonates mit Herrn ... aufgefordert worden, sich unmittelbar nach dem Arztbesuch bezüglich der voraussichtlichen Dauer der Krankheit bei ihm zu melden, um gegebenenfalls die seitens der Kunden geforderten Prüfaufgaben rechtzeitig auf andere Mitarbeiter zu verteilen. Der Kläger sei dieser Bitte nicht nachgekommen, obwohl er hierzu gemäß § 5 Abs. 1 S. 1 EFZG verpflichtet gewesen wäre. Eine möglichst präzise Meldung der Dauer der Arbeitsunfähigkeit sei für die Beklagte aus betriebsorganisatorischen Gründen außerordentlich bedeutsam.

Eine negative Prognose folge daraus, dass der Kläger bereits einmal einschlägig abgemahnt worden sei: Bereits am 16. September 2019 sei es zu einem ähnlichen Vorfall gekommen. An diesem Tage habe der Kläger per SMS seinen Vorgesetzten informiert, dass er aufgrund einer schlaflosen Nacht nicht zur Arbeit kommen könne und sich im Laufe des Tages erneut melden werde. Letzteres sei nicht geschehen. Mit dem als Anl. B1 vorgelegten Schreiben vom 19. September 2019 sei der Kläger abgemahnt worden.

Der Kläger bestreitet, am 13. Juli 2020 von seinem Vorgesetzten Herrn ... gebeten worden zu sein, sich im Laufe des Tages nach dem Arztbesuch erneut zu melden. Vielmehr habe er Herrn.... im Rahmen des Telefonates vor Schichtbeginn angekündigt, dass er jedenfalls Montag und Dienstag krankheitsbedingt nicht zur Arbeit erscheinen werde.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen, welche Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Klage ist zulässig und begründet. Die Kündigung ist sozialwidrig und der Kläger weiterzubeschäftigen.

I.

Die Klage ist zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt im Sinne von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Kläger greift mit dem punktuellen Bestandsschutzantrag nach § 4 Satz 1 KSchG eine genau bezeichnete Kündigung an. Das Rechtsschutzbedürfnis für die Feststellungsklage folgt aus den Wirkungen von § 7 KSchG.

Gleiches gilt für den hilfsweise geltend gemachten Weiterbeschäftigungsantrag, mit dem die Weiterbeschäftigung für den Fall des Obsiegens mit dem Kündigungsschutzantrag geltend gemacht wird, dies zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen.

II.

Die Klage ist auch vollumfänglich begründet.

1. Die Kündigung vom 30. Juli 2020 ist nicht sozial gerechtfertigt und hat das Arbeitsverhältnis daher nicht zum 31. August 2020 aufgelöst.
 - a) Eine Kündigung ist aus Gründen im Verhalten des Arbeitnehmers gem. § 1 Abs. 2 Satz 1 Alt. 2 KSchG sozial gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer seine vertraglichen Haupt- oder Nebenpflichten erheblich und in der Regel schuldhaft verletzt hat, eine dauerhaft störungsfreie Vertragserfüllung in Zukunft nicht mehr zu erwarten steht und die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien angemessen erscheint (BAG 9. Juni 2011 - 2 AZR 284/10 - Rn. 34).
 - b) Auch die schuldhafte Verletzung von Nebenpflichten wie z.B. der Anzeigepflicht nach § 5 Abs. 1 S. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz kann grundsätzlich den Ausspruch einer

verhaltensbedingten Kündigung rechtfertigen; in aller Regel ist dabei jedoch eine vorherige Abmahnung erforderlich (KR/*Griebeling/Rachor* § 1 KSchG Rn. 475). Das Erfordernis einer Abmahnung ergibt sich aus dem das Kündigungsschutzrecht beherrschenden Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Beruht die Vertragspflichtverletzung auf steuerbarem Verhalten des Arbeitnehmers, ist im Allgemeinen davon auszugehen, dass sein künftiges Verhalten schon durch die Androhung von Folgen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses positiv beeinflusst werden kann. Einer Abmahnung bedarf es nach Maßgabe des auch in § 314 Abs. 2 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 wenn es sich um eine so schwere Pflichtverletzung handelt, dass selbst deren erstmalige Hinnahme dem Arbeitgeber nach objektiven Maßstäben unzumutbar und damit offensichtlich auch für den Arbeitnehmer erkennbar ausgeschlossen ist.

- c) Vorliegend vermag die Kammer unabhängig davon, dass der Kläger bestreitet, von Herrn ... zu einer Rückmeldung nach dem Arztbesuch aufgefordert worden zu sein, keine Pflichtverletzung erkennen. Nach § 5 Abs. 1 S. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Die Mitteilung der voraussichtlichen Dauer kommt jedoch nur dann in Betracht, wenn der Arbeitnehmer diese jedenfalls ungefähr einschätzen kann. Zur Dauer kann sich ein Arbeitnehmer nämlich nur dann äußern, wenn ihm ein bekanntes Krankheitsbild vorliegt und er Erfahrungen darüber gesammelt hat, wie lange der Genesungsprozess bei der prognostizierten Krankheit andauern wird. Die beklagenseits postulierte Verpflichtung, sich nach dem Arztbesuch ein weiteres Mal zu melden (in diesem Sinne wohl auch ErfK/*Reinhard*, § 5 EFZG Rn. 5), ergibt sich aus dem Gesetzeswortlaut hingegen nach Auffassung der Kammer nicht. Eine solche Verpflichtung ergibt sich auch nicht aus dem Arbeitsvertrag. Dieser sieht zwar eine Verpflichtung zur Vorlage eines ärztlichen Attestes ab dem ersten Krankheitstag vor, nicht jedoch eine erneute Rückmeldung hinsichtlich der prognostizierten Dauer der Arbeitsunfähigkeit nach dem Arztbesuch.
- ci) Selbst wenn man jedoch annehmen würde, dass der Kläger zur erneuten Rückmeldung verpflichtet gewesen wäre und er eine solche Rückmeldung nicht vorgenommen hätte, fehlt es jedenfalls an der erforderlichen, einschlägigen Abmahnung.

aa) Zu den unverzichtbaren Voraussetzungen einer ordnungsgemäßen Abmahnung gehört neben der Rüge eines genau zu bezeichnenden Fehlverhaltens (Rügefunktion) der Hinweis auf die Bestands- oder Inhaltsgefährdung des Arbeitsverhältnisses für den Wiederholungsfall (kündigungsrechtliche Warnfunktion). Der Arbeitgeber muss in einer für den Arbeitnehmer hinreichend klar erkennbaren Art und Weise seine Beanstandungen vorbringen und damit deutlich - wenn auch nicht *expressis verbis* - den Hinweis verbinden, im Wiederholungsfall sei der Bestand oder der Inhalt des Arbeitsverhältnisses gefährdet. (BAG 19. April 2012 – 2 AZR 258/11 Rn. 21).

bb) Bei der als Anl. B1 vorgelegten Abmahnung fehlt es bereits an der hinreichend bestimmten Rüge des pflichtwidrigen Verhaltens. Die Beklagte schildert in der Abmahnung zunächst detailliert diverse Vorgänge am 16. September 2019 sowie an den beiden Folgetagen. Sodann findet sich der Passus „Neben Ihrem respektlosen Verhalten gegenüber ihrer Führungskraft haben sie damit auch gegen Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen.“ Indes bleibt unklar, worin genau die arbeitsvertraglichen Pflichten bestehen, gegen die verstoßen worden ist. Hier kommen diverse Verhaltensweisen in Betracht, z.B. die Art der Information (per SMS), die Frage, ob überhaupt eine Arbeitsunfähigkeit besteht (aufgrund einer schlaflosen Nacht sah sich der Kläger nicht in der Lage, zur Arbeit zu kommen), das nicht eingehaltene Versprechen vom 16. September 2019, sich nochmals zu melden, die verspätete Meldung am 17. September 2019 (eine halbe Stunde nach Schichtbeginn) oder auch die zunächst vom Kläger falsch prognostizierte Arbeitsfähigkeit am Mittwoch, dem 18. September 2019. Die Kammer ist der Auffassung, dass der Kläger dieser Abmahnung nicht entnehmen konnte, was genau er falsch gemacht hat und welches vertragsgerechte Verhalten von ihm zukünftig erwartet wird.

Dies wird dadurch bestätigt, dass der Kläger nach dem Vorbringen der Beklagten im Kritikgespräch am 20. Juli 2020 gesagt haben soll, er habe keine Lust mehr auf diesen Laden; schließlich stehe die Dauer auf der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, das würde ja schließlich ausreichend sein.

2. Der Kläger hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung bis zu einem rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens.

Ein Anspruch des gekündigten Arbeitnehmers auf Weiterbeschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzprozesses ist auch außerhalb der Regelung der §§ 102 Abs. 5 BetrVG, 79 Abs. 2 BPersVG grundsätzlich möglich. Der gekündigte Arbeitnehmer hat einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung über den Ablauf der Kündigungsfrist oder bei einer fristlosen Kündigung über deren Zugang hinaus bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsprozesses, wenn die Kündigung unwirksam ist und überwiegende schutzwerte Interessen des Arbeitgebers einer solchen Beschäftigung nicht entgegenstehen (BAG GS 27. Februar 1985 –GS 1/84).

Außer im Falle einer offensichtlich unwirksamen Kündigung begründet die Ungewissheit über den Ausgang des Kündigungsprozesses ein schutzwertes Interesse des Arbeitgebers an der Nichtbeschäftigung des gekündigten Arbeitnehmers für die Dauer des Kündigungsprozesses. Dieses überwiegt in der Regel das Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers bis zu dem Zeitpunkt, in dem im Kündigungsprozess ein die Unwirksamkeit der Kündigung feststellendes Urteil ergeht. Solange ein solches Urteil besteht, kann die Ungewissheit des Prozessausgangs für sich allein ein überwiegendes Gegeninteresse des Arbeitgebers nicht mehr begründen. Hinzukommen müssen dann vielmehr zusätzliche Umstände, aus denen sich im Einzelfall ein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers ergibt, den Arbeitnehmer nicht zu beschäftigen.

Solche Umstände sind vorliegend nicht erkennbar.

III.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO. Als unterliegende Partei hat die Beklagte die Kosten des Verfahrens zu tragen.

Die Streitwertfestsetzung gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG ergibt sich aus §§ 3 ff. ZPO.

Die Kammer hat das Interesse des Klägers im Hinblick auf die Kündigung mit einem Vierteljahresverdienst und den Weiterbeschäftigungsanspruch mit einem Monatsverdienst bewertet.

Ein Grund zur Zulassung der Berufung nach § 64 Abs. 3 ArbGG ist nicht gegeben. Die Berufung ist gleichwohl für die Beklagte statthaft gemäß § 64 Abs. 2 lit. c ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Berufung einlegen.

Wird das Urteil nicht in dem Umfang angefochten, in dem d. Beklagte unterlegen ist, hängt die Zulässigkeit der Berufung davon ab, dass der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 EUR übersteigt oder der Beschwerdegegenstand das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses betrifft.

Die Einlegung der Berufung hat binnen eines Monats nach Zustellung dieses Urteils schriftlich oder mittels elektronischen Dokuments nach § 46c ArbGG beim Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Börsenstraße 6, 70174 Stuttgart zu erfolgen. Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde, enthalten. Die Berufung ist, sofern nicht bereits in der Berufungsschrift erfolgt, binnen zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich gegenüber dem Landesarbeitsgericht zu begründen.

Der Berufungskläger muss sich vor dem Landesarbeitsgericht durch einen bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt vertreten lassen, insbesondere muss die Berufungsschrift von einem solchen unterzeichnet oder bei Einreichung mittels elektronischen Dokuments nach § 46c ArbGG autorisiert sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Mit der Berufungsschrift soll das bei elektronischer Übermittlung erhaltene Original, ansonsten eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden. Die Geschäftsstelle des Landesarbeitsgerichts bittet, Schriftsätze in fünffacher Fertigung einzureichen. Dies gilt nicht bei Einreichung der Schriftsätze als elektronisches Dokument gemäß § 46c ArbGG.

Für den Kläger ist kein Rechtsmittel gegeben.

D. Vorsitzende:

Arbeitsgericht Heilbronn

22.10.2020

8 Ca 246/20

Verkündet am 22.10.2020

Urkundsbeamte(r) der Geschäftsstelle



Arbeitsgericht Heilbronn

Transfervermerk

erstellt am 09.11.2020 um 09:36:03 Uhr

Die Prüfung der qualifizierten elektronischen Signaturen zum vorgehenden Dokument hat folgendes Ergebnis erbracht:

Prüfergebnis zu 00002a00__Verkündungsvermerk_04_11_2020.docx.pdf

00002a00__Verkündungsvermerk_04_11_2020.pdf.pkcs7

Signiert durch	Berufsbezogenes Attribut	Signiert am	Seriennummer des Zertifikats	Integrität	Zertifikat gültig
	Justiz des Landes Baden-Württemberg	04.11.2020 07:41:40 Uhr	2000783876128432362	gültig	gültig





Arbeitsgericht Heilbronn

Transfervermerk

erstellt am 09.11.2020 um 09:36:00 Uhr

Die Prüfung der qualifizierten elektronischen Signaturen zum vorgehenden Dokument hat folgendes Ergebnis erbracht:

Prüfergebnis zu 00001a00_URT_22_10_2020.pdf

00001a00_URT_22_10_2020.pdf.pkcs7

Signiert durch	Berufsbezogenes Attribut	Signiert am	Seriennummer des Zertifikats	Integrität	Zertifikat gültig
	Justiz des Landes Baden-Württemberg	06.11.2020 11:49:55 Uhr	6794138786013814698	gültig	gültig

