
Datum: 17.04.2008
Gericht: Arbeitsgericht Iserlohn
Spruchkörper: 4. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 4 Ca 155/08
ECLI: ECLI:DE:ARBGIS:2008:0417.4CA155.08.00

Tenor:

Die Klage wird abgewiesen.
Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.
Der Streitwert wird auf 4.496,25 Euro festgesetzt.

Tatbestand:

- Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung. 1
- Der am 03.01.1962 geborene, ledige Kläger nahm am 20.12.2007 seine Tätigkeit als Hilfskraft im Bereich Rezeption auf. Grundlage des Arbeitsverhältnisses war ein Schreiben der Beklagten zu 1) vom 19.12.2007, das vom Beklagten zu 2) unterzeichnet ist und vom Kläger gegengezeichnet wurde (wegen der Einzelheiten wird auf die Anlage zum Schriftsatz des Klägers vom 24.01.2008 verwiesen). 2
- Die Vergütung betrug 1.498,75 Euro brutto monatlich. 3
- Bis zum 31.12.2007 arbeitete der Kläger acht Schichten, in der Zeit vom 01. bis 11.01.08 vier Schichten. Dabei zeigte sich, dass der Kläger nicht in der Lage war, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. So buchte er am 08.01.2008 für zwei Whiskey je 6.706,70 Euro und für eine Cola 700,00 Euro. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den Schriftsatz der Beklagten vom 12.03.2008 verwiesen. Von diesen Vorfällen erhielt die Beklagte zu 1) am 11.01.2008 Kenntnis. 4
- Mit Schreiben vom gleichen Tag kündigte die Beklagte zu 1) das Arbeitsverhältnis fristlos. Wegen der Einzelheiten des Kündigungsschreibens wird auf die Anlage zur Klageschrift verwiesen. Der Kläger hat die Kündigung mangels Vollmacht zurückgewiesen. 5

Der Kläger wehrt sich mit seiner am 16.01.2008 bei Gericht eingegangenen Klage gegen die Kündigung.

Er hält die Kündigung für formunwirksam und behauptet, sie sei ausschließlich als Reaktion auf sein Verlangen auf Erteilung einer Abmahnung und Auszahlung der Vergütung vom 03.01.2008 zu sehen. Zwar sei am 07.01.2008 unstreitig eine à-conto-Zahlung von 300,00 Euro erfolgt, auf einen erneuten Hinweis am selben Tag habe der Beklagte zu 2) jedoch äußerst ungehalten reagiert. Auf Grund dieser Auseinandersetzung sei er – der Kläger – vom 09. bis 13.1.2008 arbeitsunfähig erkrankt. 8

Der Kläger beantragt, 9

1. 10

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 11.01.2008 aufgelöst ist, sondern ungekündigt fortbesteht;2. 11

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern zu unveränderten Arbeitsbedingungen fortbesteht. 12

Die Beklagten beantragen, 13

die Klage abzuweisen. 14

Entscheidungsgründe: 15

Die Klage ist nicht begründet. 16

I. 17

Der Kläger hat keinen Anspruch auf die begehrte Feststellung. Die Kündigung vom 11.01.2008 hat zur sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt. 18

1. 19

Die an diesem Tag ausgesprochene Kündigung ist formwirksam. 20

a. 21

Nach § 626 BGB bedarf die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch Kündigung zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Die durch Gesetz vorgeschriebene Schriftform wird nach § 126 Abs. 1 BGB dadurch erfüllt, dass die Urkunde von dem Aussteller eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigtem Handzeichen unterzeichnet wird. Das gesetzliche Schriftformerfordernis hat vor allem Klarstellungs- und Beweisfunktion. Das Erfordernis der eigenhändigen Unterschrift erfüllt darüber hinaus zusätzliche Zwecke. Durch die eigenhändige Unterschrift wird der Aussteller der Urkunde erkennbar. Die Unterschrift stellt damit eine unzweideutige Verbindung zwischen der Urkunde und dem Aussteller her. Außerdem wird durch die Verbindung zwischen Unterschrift und Erklärungstext gewährleistet, dass die Erklärung inhaltlich vom Unterzeichner herrührt. Schließlich erhält der Empfänger der Erklärung die Möglichkeit zu überprüfen, wer die Erklärung abgegeben hat und ob die Erklärung echt ist. Für die Einhaltung der Schriftform ist es erforderlich, dass alle Erklärenden die schriftliche Willenserklärung unterzeichnen. Unterzeichnet für eine Vertragspartei ein Vertreter die Erklärung, muss dies in der Urkunde durch einen das Vertretungsverhältnis 22

anzeigenden Zusatz hinreichend deutlich zum Ausdruck kommen. Die Wahrung der gesetzlichen Schriftform setzt bei einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts damit voraus, dass die Urkunde erkennen lässt, dass die Unterschrift der handelnden Gesellschafter auch die Erklärung des nicht unterzeichnenden Gesellschafters decken soll, diese also auch in dessen Namen erfolgt. Hierbei sind außer dem Wortlaut der Erklärung alle Umstände zu berücksichtigen, die unter Beachtung der Verkehrssitte Schlüsse auf den Sinn der Erklärung zulassen, insbesondere die dem Rechtsverhältnis zugrunde liegenden Lebensverhältnisse, die Interessenlage, der Geschäftsbereich, dem der Erklärungsgegenstand angehört, und typische Verhaltensweisen (vgl. BAG vom 21.04.2005 – 2 AZR 162/04 -).	
b.	23
Bei Anlegung dieser Grundsätze bestehen keine Bedenken gegen die Formwirksamkeit der Kündigung und einer wirksamen Vertretung der Beklagten zu 1) bei Ausspruch der Kündigung.	24
Die Kündigung sollte – wie sich aus dem Briefkopf ergibt – erkennbar durch die Beklagte zu 1) ausgesprochen werden. Angesichts der identischen Gestaltung der Einstellungsvereinbarung vom 19.12.2007 wurde die Beklagte regelmäßig durch die „Verwaltung A. “, also	25
den Beklagten zu 2), vertreten. Daraus ist zu schließen, dass Willenserklärungen im Zusammenhang mit der Einstellung und der Entlassung von Arbeitnehmern nicht durch beide Gesellschafter der Beklagten zu 1) sondern allein durch den Beklagten zu 2) abgegeben werden.	26
2.	27
Für die am 11.01.2008 ausgesprochene Kündigung liegt ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB vor.	28
Nach dieser Vorschrift 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	29
und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann.	30
Diese Voraussetzungen liegen hier vor. Die Beklagten können sich zur Rechtfertigung der Kündigung auf das Verhalten des Klägers berufen.	31
a.	32
Für eine verhaltensbedingte Kündigung genügen solche im Verhalten des Arbeitnehmers liegende Umstände, die bei verständiger Würdigung in Abwägung der Interessen der Vertragsparteien und des Betriebes die Kündigung als billigenswert und angemessen erscheinen lassen. Als verhaltensbedingter Grund ist insbesondere eine rechts- oder vertragswidrige Pflichtverletzung aus dem Arbeitsverhältnis geeignet, wobei regelmäßig Verschulden erforderlich ist; die Leistungsstörung muss dem Arbeitnehmer vorwerfbar sein. Insofern genügt ein Umstand, der einen ruhig und verständig urteilenden Arbeitgeber zur Kündigung bestimmen kann. Ob eine Leistung als Schlechtleistung anzusehen ist, beurteilt sich nach den vertraglichen Vereinbarungen der Parteien. Ist die Arbeitsleistung im Vertrag der Menge und der Qualität nach nicht oder nicht näher beschrieben, so richtet sich der Inhalt	33

des Leistungsversprechens zum Einen nach dem vom Arbeitgeber durch Ausübung des Direktionsrechts festzulegenden Arbeitsinhalt und zum Anderen nach dem persönlichen subjektiven Leistungsvermögen des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer muss tun, was er soll, und zwar so gut, wie er kann. Die Leistungspflicht ist nicht starr, sondern dynamisch und orientiert sich an der Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers. Ein objektiver Maßstab ist nicht anzusetzen (vgl. BAG

vom 11.12.2003 – 2 AZR 267/02 -). Dabei sind auf Pflichtverletzung beruhende Schlechtleistungen grundsätzlich geeignet, eine ordentliche Kündigung sozial zu rechtfertigen. Nur im Ausnahmefall lässt sich eine fristlose Kündigung mit Schlechtleistungen des Arbeitnehmers begründen. 34

b. 35

Eine solche Ausnahmesituation liegt hier vor. Der Kläger hat erhebliche Fehlbuchungen betätigt und durch sein Verhalten dokumentiert, dass er trotz Einarbeitung und Einweisung mit umfangreichen Unterlagen mit der geschuldeten Tätigkeit überfordert war. 36

c. 37

Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist war der Beklagten nicht zumutbar. Dabei kann dahinstehen, ob die Parteien wirksam eine Probezeit mit der Konsequenz einer verhältnismäßig kurzen Kündigungsfrist vereinbart hatten. 38

Zumutbar ist dem Arbeitgeber ein Abwarten des Ablaufes der Kündigungsfrist dann, wenn – und sei es zu geänderten Bedingungen – ein wirtschaftlich sinnvoller Einsatz des Arbeitnehmers in der Kündigungsfrist noch möglich ist (vgl. BAG AP Nr. 70 zu § 626 BGB). Außerdem begründet sich die Unzumutbarkeit des Abwartens der Kündigungsfrist in der Regel aus der Gefahr, dass sich das Fehlverhalten des Arbeitnehmers während der Kündigungsfrist wiederholt (vgl. z.B. BAG NZA 1985, 426; NZA 1997, 813). 39

Der Kläger hat durch sein Verhalten gezeigt, dass er mit der übernommenen Aufgabe überfordert war. Dabei hat er die ihm zur Verfügung gestellten Hilfsmittel wie Checklisten nicht genutzt. Dem Beklagten war nicht zuzumuten, den Kläger entweder ohne Gegenleistung freizustellen, ihm weiter ständig einen weiteren Mitarbeiter zur Seite zu stellen oder weitere Fehler hinzunehmen. 40

3. 41

Die Kündigung vom 01.11.2008 ist nicht gesetz-, treu- oder sittenwidrig. 42

Der insoweit darlegungs- und beweispflichtige Kläger hat nicht dargelegt, dass diese Kündigung auf einem vorwerfbaren Motiv, z.B. Rachsucht, beruht oder aus anderen Gründen dem Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden widerspricht. Die Kündigung ist auch nicht zur Unzeit oder in ehrverletzender Form ausgesprochen worden, sie stellt auch kein widersprüchliches Verhalten dar (vgl. BAG vom 21.02.2001 – 2 AZR 15/00 -). 43

Der Kläger kann sich nicht darauf berufen, sein Verlangen nach Zahlung und Abrechnung des Entgeltes am 07.01.2008 sei Auslöser für die Kündigung gewesen. Die Beklagten haben sich zur Begründung für die Kündigung ausdrücklich auf das ihm am 11.01.2008 bekannt gewordene Verhalten berufen. Anhaltspunkte dafür, dass diese Gründe nur vorgeschoben sind, sind nicht ersichtlich. 44

II.

Der Kläger hat keinen Anspruch auf die mit dem Antrag zu 2) begehrte allgemeine Feststellung des Fortbestandes des Arbeitsverhältnisses, da die streitbefangene Kündigung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt hat. 46

III. 47

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 Abs. 1 ZPO. 48

Der Kläger hat als unterlegene Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen. 49

Der Streitwert wurde gem. §§ 61 Abs. 1 ArbGG, 42 Abs. 4 GKG in Höhe des 3-fachen Bruttomonatsentgeltes festgesetzt. Dem Antrag zu 2) kommt ein eigener Streitwert nicht zu. 50

Rechtsmittelbelehrung 51

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei **B e r u f u n g** eingelegt werden. Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. 52

Die Berufung muss **innerhalb einer N o t f r i s t * von einem Monat** beim Landesarbeitsgericht Hamm, Marker Allee 94, 59071 Hamm eingegangen sein. Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung. 53

Die Berufungsschrift muss von einem Rechtsanwalt eingereicht werden; an seine Stelle können Vertreter einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände treten, wenn sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglieder Partei sind. 54

Die gleiche Befugnis haben Angestellte juristischer Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der zuvor genannten Organisationen stehen, solange die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung der Mitglieder der Organisation entsprechend deren Satzung durchführt. 55

*** Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.** 56