
Datum: 03.05.2016
Gericht: Arbeitsgericht Iserlohn
Spruchkörper: 2. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 2 Ca 1510/15
ECLI: ECLI:DE:ARBGIS:2016:0503.2CA1510.15.00

Tenor:

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 25.08.2015 nicht beendet wird.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.

Der Streitwert wird auf 13.200,00 Euro festgesetzt.

Tatbestand:

1

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer (ausschließlich) außerordentlichen, fristlosen (verhaltensbedingten) Kündigung.

2

Der 1964 geborene, verheiratete Kläger, der Vater zweier Kinder ist, ist seit dem 20.11.2010 bei der Beklagten zu einem Bruttomonatseinkommen von ca. 4.400,00 Euro (Vortrag des Klägers), bzw. ca. 3.350,00 Euro (Vortrag der Beklagten) als Schlosser beschäftigt.

3

Es besteht ein schriftlicher Arbeitsvertrag vom 09.11.2011.

4

Dieser beinhaltet unter Anderem folgende Regelung:

5

1.

6

Der Mitarbeiter wird ab 22. November 2011 als Betriebsschlosser im Betrieb Instandhaltung eingestellt. Soweit betrieblich erforderlich, kann er auch in anderen Betriebsabteilungen oder einem anderen Ort, mit anderen Arbeiten und/oder in einer anderen Entlohnungsform (Zeit-Prämie- oder Akkordlohn) zu anderen Arbeitszeiten, z.B. Wechselschicht (Früh-, Spät-, u. Nachtschicht, Sonn- und Feiertagsarbeit) beschäftigt werden.

7

8

Mit der Zuweisung einer anderen Arbeit oder eines anderen Arbeitsbereiches in einer anderen Betriebsabteilung oder an einem anderen Ort oder mit wechselnder Entlohnungsform oder zeitlichen Lage der Arbeitszeit tritt die hierfür jeweils geltende betriebliche Entgeltregelung sofort in Kraft, ohne dass ein Anspruch auf Fortzahlung der bisherigen Vergütung für die Dauer einer Kündigungsfrist besteht, es sei denn, dass aufgrund gesetzlicher Bestimmung ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist...

Wegen der weiteren Einzelheiten des Arbeitsvertrages wird auf die Anlage zur Klageschrift (Bl. 12 ff. d. A.) verwiesen.	9
Die Beklagte beschäftigt ca. 90 Arbeitnehmer; es besteht ein Betriebsrat.	10
Der Kläger ist nach Vortrag im Kammertermin Ersatzmitglied des Betriebsrats seit dem Jahr 2014.	11
Der Kläger ist ein schwerbehinderter Mensch mit einem GdB von 30 und gleichgestellt.	12
Erstmals im Jahr 2014 (nach vorgetragener Ansicht des Klägers als Reaktion auf seine Wahl in den Betriebsrat als Ersatzmitglied) versuchte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Parteien zu beenden.	13
Sie kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 21.08.2014 zum 31.10.2014.	14
In dem bezüglich der Wirksamkeit der Kündigung geführten Verfahren ⁴ Ca 1758/14 schlossen die Parteien unter dem 07.10.2014 einen Vergleich dahingehend, dass die Kündigung unwirksam ist.	15
Die Beklagte sprach nunmehr eine Reihe von Abmahnungen aus.	16
So mahnte die Beklagte den Kläger unter dem Datum des 18.11.2014 ab mit der Begründung, er habe eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bei Kollegen abgegeben statt wie, vom Betriebsleiter K telefonisch angefordert, bei diesem mit den Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen persönlich vorstellig zu werden.	17
Unter dem Datum des 03.12.2014 mahnte die Beklagte den Kläger ab mit der Begründung, er habe eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, die am 13.11.2014 ausgestellt worden sei, erst am 17.11.2014 persönlich abgegeben.	18
Mit Schreiben vom 04.12.2014 mahnte die Beklagte den Kläger mit der Begründung ab, er habe der Aufforderung einen bestimmten Hammer zu reparieren nicht sofort Folge geleistet sondern vielmehr zunächst angeführt, er habe andere Arbeiten zu erledigen.	19
Der Kläger setzte sich gegen diese Abmahnungen gerichtlich zur Wehr.	20
In dem Verfahren 4 Ca 2501/14 schlossen die Parteien unter dem 06.01.2015 einen Vergleich, in dem geregelt ist, dass die Beklagte die Klageschrift als Gegendarstellung zu der Personalakte nimmt und die oben erwähnten Abmahnungen am 31.12.2015 aus der Personalakte des Klägers entfernt.	21
Im nächsten etwa halben Jahr sprach die Beklagte keine Abmahnung aus.	22
Am 19.05.2015 mahnte die Beklagte den Kläger ab mit der Begründung, er sei einer gegen 14.15 Uhr ergangenen Aufforderung zur Reparatur eines Kraftverstärkers nicht gefolgt	23

sondern habe vielmehr gesagt, er habe um 14.45 Uhr Feierabend und müsse sich auf diesen vorbereiten.	
Die nächste Abmahnung erteilte die Beklagte dem Kläger unter dem Datum des 20.05.2015 mit der Begründung, der Kläger sei der Aufforderung zur Reparatur eines 1000 kg-Hammers nicht gefolgt, sondern habe stattdessen den Betriebsrat aufgesucht.	24
Wegen der Einzelheiten der zuletzt genannten Abmahnungen wird auf die Anlagen zum Schriftsatz der Beklagten (hier Bl. 60/61 bzw. 102, 103 d. A.) verwiesen, wobei nach Vortrag der Beklagten die auf Bl. 60/61 d. A. eingereichten Abmahnungen im Hinblick auf ein falsches Datum nicht den dem Kläger erteilten Abmahnungen entsprechen.	25
In der Zeit vom Morgen des 10.08.2015 bis zum Morgen des 12.08.2015 kam es sodann zu dem Kündigung auslösenden Vorfall; die Einzelheiten des Geschehensablaufs sind zwischen den Parteien insofern teilweise streitig.	26
Jedenfalls sollte der Kläger auf Anweisung an diesen Tagen Gullys auf dem Betriebsgelände reinigen bzw. „das Öllager aufräumen“.	27
Was sich unter dieser Tätigkeit im Einzelnen verbirgt, ist von den Parteien nicht näher ausgeführt.	28
Der Kläger reinigte jedenfalls einige Gullys (nach Ansicht der Beklagten bei Weitem zu langsam) und führte möglicherweise – dies ist zwischen den Parteien streitig – weitere Arbeiten nicht aus.	29
Die Beklagte entschloss sich zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger.	30
Unter dem Datum des 18.12.2015 hörte die Beklagte den bei ihr bestehenden Betriebsrat unter Mitteilung der Sozialdaten des Klägers und der Begründung, der Kläger sei „mehrfach auffällig geworden durch Nichtbeachtung von Anweisungen des Vorgesetzten“ und habe sodann in der Zeit vom 10.08.2015 bis 12.08.2015 Arbeitsanweisungen nicht befolgt.	31
Wegen der Einzelheiten dieser Anhörung wird auf Bl. 62/63 d. A. verwiesen.	32
Der Betriebsrat stimmte mit Schreiben vom 18.08.2015 (wegen dessen Einzelheiten auf Bl. 65 d. A. verwiesen wird) der ordentlichen Kündigung zu.	33
Mit offenbar Antrag vom 12.08.2015 beantragte die Beklagte beim Integrationsamt die Zustimmung zur außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung des Klägers.	34
Per Telefax des Integrationsamtes vom 25.08.2015 teilte dieses mit, der außerordentlichen Kündigung zuzustimmen; der Bescheid, in dem auch der ordentlichen Kündigung zugestimmt wurde, erging unter dem 27.08.2015.	35
(Wegen der Einzelheiten dieser Unterlagen wird auf Bl. 66 ff. d. A. verwiesen)	36
Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis des Klägers mit Schreiben vom 25.08.2015 (wegen dessen Einzelheiten auf Bl. 16 d. A. verwiesen wird) außerordentlich mit sofortiger Wirkung; diese Kündigung ging dem Kläger am 25.08.2015 noch zu.	37
Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis der Parteien erneut (nunmehr soweit gerichtsbekannt die dritte Kündigung) mit Schreiben vom 31.08.2015 ordentlich zum	38

30.09.2015.

Die Wirksamkeit dieser Kündigung ist Gegenstand des Verfahren 2 Ca 1573/15.	39
Mit seiner am 04.09.2015 anhängig und am 08.09.2015 rechtshängig gewordenen Klage begehrt der Kläger zuletzt (nach Rücknahme eines allgemeinen Feststellungsantrags sowie eines unechten Hilfsantrags auf Weiterbeschäftigung) die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 25.08.2015 nicht beendet worden ist.	40
Der Kläger ist der Ansicht, die Kündigung sei aus vielerlei Gründen unwirksam.	41
So habe zunächst die Zustimmung des Integrationsamtes bei Ausspruch der Kündigung nicht vorgelegen, da zu diesem Zeitpunkt der entsprechende Bescheid noch nicht vorgelegen habe.	42
Wegen der Einzelheiten des diesbezüglichen Vorbringens des Klägers wird auf den Schriftsatz des Klägers vom 20.11.2015 (Bl. 88 ff., 95, 96 d. A.) verwiesen.	43
Die Kündigung sei ferner unwirksam, da eine ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats nicht erfolgt sei.	44
Der Betriebsrat sei unzureichend informiert worden, da dem Betriebsrat weder mitgeteilt worden sei, dass er gegen die Abmahnungen Gegendarstellungen zur Personalakte gereicht habe noch sei der Betriebsrat darüber informiert worden, dass bereits eine vergleichsweise Regelung bezüglich Entfernung der Abmahnungen vom 18.11.2014, 03.12.2014 und 14.12.2014 zum 31.12.2015 aus der Personalakte getroffen sei.	45
Die Kündigung sei aber auch mangels Kündigungsgrundes nicht gerechtfertigt.	46
So sei es unzutreffend, dass er Arbeiten zu Unrecht (Reinigen der Gullys, Aufräumen des Öllagers) verweigert habe.	47
Zu diesen Arbeiten sei er bereits überhaupt nicht verpflichtet, da er als Schlosser bei der Beklagten eingestellt sei.	48
Darüber hinaus habe er diese Arbeiten auch nicht verweigert.	49
So habe er am 10.08.2014 und 11.08.2014 durchaus Gullys gereinigt.	50
Die Reinigung der Gullys habe sich aber indes als äußerst schwierig herausgestellt, da ihm keine Schubkarre zur Verfügung gestellt worden sei.	51
Aus Eigeninitiative habe er sich daraufhin eine Kiste besorgt, um den aus den Gullys entfernten Unrat zu entsorgen.	52
Diese habe er mit einem Gabelstapler bewegen müssen.	53
Da indes der Gabelstapler ihm nicht ständig zur Verfügung gestanden habe, habe er längere Zeit damit verbringen müssen, auf die zur Verfügungstellung des Gabelstapler zu warten; ferner sei es auch schwierig gewesen, eine Kiste bzw. eine Schubkarre (die nicht vorhanden gewesen sei) „zu finden“; aus diesem Grunde habe er lange Zeiten auf die entsprechende Suche bzw. Beschaffung verwenden müssen.	54

Entgegen dem Vorbringen der Beklagten habe er die einzige Arbeit, die ihm am 12.08.2015 zugewiesen worden sei (nämlich das Aufräumen des Öllagers) erledigt; ferner habe er sich eine „angeblich nicht funktionierende Maschine intensiv angeschaut“.	
Wegen der weiteren Einzelheiten des diesbezüglichen Vorbringens des Klägers wird auf den Schriftsatz des Klägers vom 20.01.2016 (Bl. 88 ff., 94 d. A.) verwiesen.	56
Der Kläger beantragt zuletzt:	57
Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 25.08.2015 nicht beendet wird.	58
Die Beklagte beantragt zuletzt,	59
die Klage abzuweisen.	60
Sie ist der Ansicht, die Kündigung sei wirksam.	61
Die ordnungsgemäße Zustimmung des Integrationsamts zur Kündigung liege vor, da diese vor Ausspruch der Kündigung per Telefax bei ihr eingegangen sei; eine vorherige Zustellung der Entscheidung des Bescheids sei entgegen der Ansicht des Klägers nicht erforderlich.	62
Auch der Betriebsrat sei ordnungsgemäß angehört worden durch die schriftliche Anhörung, ferner habe der Betriebsrat auch gewusst, dass der Kläger gegen die Abmahnungen remonstriert habe.	63
Wegen der diesbezüglichen Einzelheiten des Vorbringens der Beklagten wird auf die Schriftsätze der Beklagten, hier insbesondere die Schriftsätze vom 24.11.2015 (Bl. 43 ff. d. A.) und 10.02.2016 (Bl. 97 ff. d. A.) verwiesen.	64
Die Kündigung sei auch berechtigt.	65
Denn der Kläger habe die Arbeit verweigert (obwohl Abmahnungen vorlägen).	66
Am Morgen des 10.08.2015 habe er gegen 6.00 Uhr die Aufforderung erhalten, die Gullys zu reinigen.	67
Dies habe der Kläger auch getan, hierfür indes eine Zeit bis 9.30 Uhr benötigt, obwohl allenfalls fünf Minuten pro Gully zu veranschlagen seien.	68
Dann habe der Kläger gegen 10.00 Uhr die Schwerlastrinne vor der Halle säubern sollen, dieses habe der Kläger indes nicht getan unter dem Bemerken, er brauche hierfür einen Stapler; in den nächsten drei Stunden habe er diese Rinne nicht gereinigt sondern die Arbeit nicht ausgeführt.	69
Daraufhin sei ihm um 13.00 Uhr nochmal die ausdrückliche Weisung erteilt worden, die aufgetragene Arbeit weiter auszuführen, was der Kläger indes nicht getan habe.	70
Am nächsten Morgen, dem 11.08.2015, habe der Kläger sodann die erneute Weisung erhalten, die Reinigungsarbeiten weiter auszuführen. In dieser Schicht hatte der Kläger sodann innerhalb von acht Stunden lediglich vier Gullys und ein Gitter am Rückhaltebecken gereinigt, was eigentlich nur hätte zwei Stunden dauern dürfen.	71
Weitere Gullys etwa im Hofbereich seien nicht gereinigt worden.	72

Am 12.08.2015 habe der Kläger wiederum die Weisung erhalten, weitere (restliche) Gullys bzw. Kanäle zu reinigen.	73
Dies habe er indes nicht getan, worauf ihm der Vorgesetzte die Weisung erteilt habe, dass Öllager aufzuräumen.	74
Gegen 11.00 Uhr habe der Vorgesetzte festgestellt, dass er die Arbeit nicht aufgenommen habe und im Öllager nicht anwesend gewesen sei sondern vielmehr in der Werkstatt.	75
Daraufhin sei der Kläger nach Hause geschickt worden.	76
Dieses Verhalten rechtfertige eine außerordentliche, fristlose Kündigung.	77
Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Beklagten wird auf die Schriftsätze der Beklagten, hier insbesondere die Schriftsätze vom 24.11.2015 (Bl. 43 ff. d.A.) und 10.02.2016 (Bl. 97 ff. d. A.) verwiesen.	78
Wegen der weiteren Einzelheiten des Parteivorbringens wird, über die im Einzelnen vorgenommen Verweisungen hinaus, auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen vollinhaltlich verwiesen.	79
<u>Entscheidungsgründe:</u>	80
Die zulässige Klage ist begründet.	81
Das Gericht lässt dahinstehen, ob hier die Wirksamkeit der Kündigung aus einer nicht ordnungsgemäßen Betriebsratsanhörung bzw. nicht Vorliegens einer (ordnungsgemäßen) Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung folgt.	82
Denn die Wirksamkeit der Kündigung scheitert jedenfalls daran, dass hier die Voraussetzungen des § 626 BGB für die Wirksamkeit einer außerordentlichen, fristlosen Kündigung nicht vorliegen.	83
Da der Kläger rechtzeitig binnen drei Wochen nach Zugang der Kündigung Kündigungsschutzklage erhoben hat, bedurfte die ausgesprochene Kündigung zu ihrer Wirksamkeit des Vorliegens der Voraussetzungen des § 626 BGB; §§ 4, 13 KSchG, 626 BGB.	84
Die Voraussetzungen des § 626 BGG liegen indes nicht vor.	85
Gemäß § 626 BGB kann ein Arbeitsverhältnis dann von einer Partei ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, die es der kündigenden Partei unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien unzumutbar machen, das Arbeitsverhältnis auch nur bis zum Ablauf der Kündigungsfrist fortzusetzen.	86
Im vorliegenden Fall bedeutet dies, dass Tatsachen vorliegen müssten, die es der Beklagten unzumutbar machen, das Arbeitsverhältnis auch nur bis zum Ablauf der Kündigungsfrist, also hier für etwa einen weiteren Monat, fortzusetzen.	87
Solche Tatsachen liegen indes nicht vor.	88
Zwar ist der Beklagten darin zuzustimmen, dass eine Arbeitsverweigerung grundsätzlich geeignet sein kann, auch eine außerordentliche, fristlose Kündigung zu rechtfertigen.	89

Vorliegend liegen die Voraussetzungen für eine Rechtfertigung der außerordentlichen, fristlosen Kündigung indes nicht vor.	90
Der Kläger hat hier, auch die Beklagte behauptet nicht Gegenteiliges, die Arbeit nicht explizit verweigert, sondern vielmehr „diese langsam bzw. nicht oder nicht zureichend auszuführen“.	91
Es handelt sich daher nicht um eine „aktive Arbeitsverweigerung“ sondern vielmehr um eine Art „Arbeitsbummelei“. Diese vermag die ausgesprochene Kündigung nicht zu rechtfertigen.	92
Unter Berücksichtigung aller Umstände stellt sich das Verhalten des Klägers nämlich nicht derartig dar, dass der Beklagten die Fortführung des Arbeitsverhältnisses auch nur bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zuzumuten war.	93
Das Gericht lässt insofern zunächst dahinstehen, ob der Kläger aufgrund seines Arbeitsvertrages als Schlosser tatsächlich, wie die Beklagte meint, dazu verpflichtet war, Gullys zu reinigen bzw. „Öllager aufzuräumen“, was immer unter dieser Arbeit auch zu verstehen ist.	94
Das Gericht lässt auch dahinstehen, ob, wie der Kläger wohl meint, die Beklagte im Hinblick auf ihre – gescheiterte – erste Kündigung und die Wahl des Klägers als Ersatzmitglied des Betriebsrats „verärgert“ war, und, dies will der Kläger wohl in seinem Vortrag zum Ausdruck bringen, aus diesen „niedrigen Beweggründen“ heraus Kündigungsgründe sucht.	95
Denn wie bereits ausgeführt, das Verhalten des Klägers stellte sich weniger als direkte Arbeitsverweigerung als vielmehr Arbeitsbummelei dar.	96
Auch sollte der Kläger an den betreffenden Arbeitstagen offenbar nicht mit „wichtigen“ Tätigkeiten, wie den eigentlichen Tätigkeiten eines Betriebsschlossers, betraut werden sondern vielmehr nur mit Reinigungs-/Aufräumarbeiten, die weder zeitlich eilig waren noch ggf. zum engeren Tätigkeitsbereich eines Betriebsschlossers gehören.	97
Wenn der Kläger unter diesen Umständen (wofür vieles spricht) mit ungenügender Motivation und langsam arbeitete, rechtfertigt das Verhalten des Klägers jedenfalls eine außerordentliche, fristlose, und nur eine solche steht hier im Streit, Kündigung nicht.	98
Der Klage war daher stattzugeben.	99
Die Beklagte hat als im Rechtsstreit unterlegene Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen, §§ 91 ZPO, 46 Abs. 2 ArbGG; der gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG festgesetzte Streitwert entspricht drei Bruttomonatseinkommen des Klägers.	100