
Datum: 03.11.2011
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 15. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 15 Sa 708/11
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2011:1103.15SA708.11.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Siegen, 1 Ca 1345/10
Schlagworte: fristlose Kündigung wegen Strafanzeige gegenüber Arbeitgeber
Normen: §§ 241 Abs. 2, 626 Abs. 1 BGB
Leitsätze:

Zeigt ein Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber bei der Strafverfolgungsbehörde an, kann die darin liegende Wahrnehmung staatsbürgerlicher Rechte nur dann zu einer kündigungsrelevanten Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten führen, wenn sich die Anzeige als unverhältnismäßige Reaktion auf ein Verhalten des Arbeitgebers (oder seiner Repräsentanten) erweist

Tenor:

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Siegen vom 22.03.2011 – 1 Ca 1345/10 – wird unter Klarstellung des Urteilsausspruchs in Ziffer 1. wie folgt zurückgewiesen:

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die außerordentliche Kündigung vom 09.06.2009 nicht sein Ende gefunden hat.

Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt die Beklagte.

Die Revision wird nicht zugelassen

Tatbestand	1
Die Parteien streiten um die Rechtswirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers.	2
Der 63-jährige verheiratete Kläger ist seit September 1992 als Meister im Werkzeugbau/Kunststoff bei der Beklagten, die mit etwa 1400/1500 Arbeitnehmern F1 für Lager-, Betriebs-, Büroeinrichtungen, Abfalltechnik und Recycling betreibt, zu einem monatlichen Bruttoentgelt von zuletzt 4.669,83 € beschäftigt.	3
Der Kläger genießt tariflichen Sonderkündigungsschutz vor ordentlichen Kündigungen.	4
Seit 2003 versuchte die Beklagte mehrfach, das Arbeitsverhältnis zu dem Kläger durch Kündigung zu beenden. Die Parteien führten seither insgesamt 6 Kündigungsschutzverfahren, die rechtskräftig abgeschlossen sind und in denen der Kläger jeweils erfolgreich war.	5
Mit Schreiben vom 13.02.2009 beantragte der Kläger bei der Staatsanwaltschaft Siegen die Einleitung eines staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahrens gegen den Geschäftsführer sowie weitere Mitarbeiter der Beklagten im Hinblick auf Vorwürfe des Prozessbetrugs und der Urkundenfälschung. Für die weiteren Einzelheiten des Schreibens vom 13.02.2009 wird verwiesen auf Blatt 61 – 63 d. A.	6
Die Staatsanwaltschaft Siegen teilte dem Kläger unter dem 24.02.2009 schriftlich mit, sie habe das Verfahren eingestellt.	7
Mit Schriftsatz vom 06.03.2009 legte der Prozessbevollmächtigte des Klägers Beschwerde ein gegen die Einstellungsentscheidung der Staatsanwaltschaft. Wegen der Einzelheiten der Beschwerdeschrift wird auf Blatt 71 – 73 d. A. verwiesen.	8
Die Beklagte erhielt am 28.05.2009 Einsicht in die staatsanwaltschaftliche Ermittlungsakte.	9
Mit Schreiben vom 03.06.2009 (Bl. 79 – 82 d. A.) hörte die Beklagte den bei ihr bestehenden Betriebsrat zur beabsichtigten fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers an. Der Betriebsrat nahm mit Schreiben vom 08.06.2009 (Bl. 5 d. A.) Stellung und äußerte darin "größtmögliche Bedenken gegen diese fristlose Kündigung".	10
Mit Schreiben vom 09.06.2009 (Bl. 4 d. A.) kündigte die Beklagte das Anstellungsverhältnis "außerordentlich aus wichtigem Grund zum heutigen Tag".	11
Die Staatsanwaltschaft Siegen stellte das durch den Kläger eingeleitete Ermittlungsverfahren am 12.10.2009 gemäß § 170 Abs. 2 StPO ein.	12
Nachdem der Kündigungsrechtsstreit um die sechste Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers, in dem es um den im Rahmen einer Strafanzeige von dem Kläger gegenüber der Beklagten erhobenen Vorwurf eines prozessbetrügerischen Sachvortrags sowie einer Urkundenfälschung ging, durch Urteil des Landesarbeitsgerichts vom 30.09.2010 (17 Sa 261/10) abgeschlossen war, erstattete die Vorsitzende der 17. Kammer über den V1 des Landesarbeitsgerichts Hamm bei der Staatsanwaltschaft Siegen Strafanzeige gegen die Beklagte wegen versuchten Prozessbetrugs.	13

Mit seiner beim Arbeitsgericht am 17.06.2009 eingereichten Klage hat sich der Kläger gegen die außerordentliche Kündigung vom 09.06.2009 gewandt. Darüber hinaus hat er die Zahlung verschiedener Zinsansprüche aus titulierten Entgeltansprüchen von der Beklagten gefordert.

Der Kläger hat beantragt, 15

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien weder durch die außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund vom 09.06.2009 noch durch die hilfsweise ordentliche Kündigung zum sofortigen Zeitpunkt sein Ende findet, 16
2. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger zu unveränderten Bedingungen über den 09.06.2009 hinaus als Meister weiter zu beschäftigen bis zum rechtskräftigen Abschluss des vorliegenden Kündigungsschutzverfahrens, 17
3. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 2.118,42 € netto nebst 5 % über dem Basiszinssatz liegender Zinsen zu zahlen. 18

Die Beklagte hat beantragt, 19

die Klage abzuweisen. 20

Sie hat die ausgesprochene Kündigung als wirksam verteidigt. Aufgrund der von dem Kläger erstatteten Strafanzeige und der anschließenden Durchführung des Beschwerdeverfahrens sei ihr eine Weiterbeschäftigung des Klägers nicht zumutbar. 21

Mit Urteil vom 22.03.2011 hat das Arbeitsgericht u. a. der Feststellungsklage stattgegeben und die Beklagte zur Weiterbeschäftigung des Klägers verurteilt. 22

Zur Begründung seiner Entscheidung hat das erstinstanzliche Gericht wesentlich ausgeführt, ein wichtiger Grund i. S. d. Gesetzes sei weder in der Erstattung der Strafanzeige durch den Kläger am 13.02.2009 noch in der anschließenden Beschwerdeeinlegung gegen die zunächst erfolgte Einstellungsentscheidung der Staatsanwaltschaft zu erkennen. Das ergebe sich für die Kammer bereits daraus, dass bezogen auf denselben prozessualen Vortrag im Anschluss an die rechtskräftige Beendigung des Verfahrens sogar eine Strafanzeige gegen die Beklagte durch den V1 des Landesarbeitsgerichts erstattet wurde. Eine schwerwiegende arbeitsvertragliche Pflichtverletzung des Klägers sei deshalb nicht gegeben. 23

Die Beklagte hat gegen das ihr am 15.04.2011 zugestellte Urteil am 03.05.2011 bei dem Landesarbeitsgericht eingehend Berufung eingelegt und diese – nach bewilligter Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 11.07.2011 – am 07.07.2011 beim Landesarbeitsgericht eingehend begründet. 24

Die Beklagte trägt unter Bezugnahme auf ihr erstinstanzliches Vorbringen vor, es sei rechtlich nicht haltbar, dass das Arbeitsgericht das Vorliegen eines wichtigen Grundes mit der Begründung verneine, die Strafanzeige des Klägers nebst anschließender Beschwerdeeinlegung stelle bereits deshalb keine schwerwiegende Arbeitsvertragspflichtverletzung dar, weil bezogen auf denselben prozessualen Vortrag im Anschluss des Verfahrens 17 Sa 261/10 sogar die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht bzw. der V2 des Landesarbeitsgerichts Hamm bei der Staatsanwaltschaft Siegen Strafanzeige gegen sie – die Beklagte – erstattet habe. Sie könne die zweite Strafanzeige und das zweite Beschwerdeverfahren – aus ihrer Sicht ein erneut schädigendes Verhalten des Klägers – nicht hinnehmen. Das Arbeitsverhältnis sei zerrüttet, 25

dass Vertrauensverhältnis zerstört; eine Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses ihr nicht zumutbar.

Die Beklagte beantragt,	26
das Urteil des Arbeitsgerichts Siegen vom 22.03.2011, Az.: 1 Ca 1345/10, abzuändern und die Klage abzuweisen.	27
Der Kläger beantragt,	28
die Berufung auf Kosten der Beklagte zurückzuweisen.	29
Er ist der Ansicht, die streitgegenständliche Kündigung Nr. 7 können mangels Pflichtverletzung i. S. d. § 626 BGB das Arbeitsverhältnis nicht beenden.	30
Hierzu trägt er vor, er habe bei der Auswertung des jeweiligen Sachverhalts und des Vortragsverhaltens der Beklagten die Erkenntnis gewonnen, diese stelle über das prozesstaktische Vortragsverhalten hinausgehend Sachverhalte unrichtig dar. Ihm sei zur Kenntnis gelangt, die von der Beklagten behaupteten Umstrukturierungen seien zum streitigen Zeitpunkt tatsächlich nicht vorgenommen worden. Deshalb habe er sich zum wiederholten Male entschlossen, ein Ermittlungsverfahren wegen des Verdachts des versuchten Prozessbetrugs einzuleiten. Was das Rechtsmittel der Beschwerde anbetreffe, habe die Generalstaatsanwaltschaft Hamm offensichtlich weiteren Ermittlungsbedarf erkannt. Die Strafanzeige der Vorsitzenden Richterin mache zudem deutlich, dass er mit seinen Eindrücken in Bezug auf das Vortragsverhalten der Beklagten nicht allein stehe.	31
Wegen der weiteren Sachvorbringens der Parteien wird verwiesen auf die Inhalte der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf das Protokoll der öffentlichen Sitzung vom 03.11.2011.	32
Entscheidungsgründe	33
Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts vom 22.03.2011 ist zulässig, aber unbegründet.	34
I.	35
Die Berufung der Beklagten ist gemäß §§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1, 64 Abs. 2 Buchst. c, 66 Abs. I, 64 Abs. 6 ArbGG, §§ 519, 520 ZPO an sich statthaft und form- und fristgelegt eingelegt worden. Sie ist somit zulässig.	36
II.	37
In der Sache hat die Berufung keinen Erfolg. Im Ergebnis zutreffend hat das erstinstanzliche Gericht die Feststellung getroffen, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers durch die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 09.06.2009 nicht aufgelöst ist und hat die Beklagte zur Weiterbeschäftigung des Klägers als Meister zu unveränderten Arbeitsbedingungen verurteilt.	38
1. Die außerordentliche Kündigung ist mangels Vorliegens eines wichtigen Grundes i. S. d. § 626 Abs. 1 BGB rechtsunwirksam. Allerdings liegt ein verhaltensbedingter Kündigungsgrund, der auch eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen vermag,	39

insbesondere dann vor, wenn eine Arbeitnehmer seine vertraglichen Pflichten in schuldhafter Weise erheblich verletzt. 40

- a. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der die Berufungskammer folgt, kann eine vom Arbeitnehmer gegen seinen Arbeitgeber oder dessen Repräsentanten erstattete Strafanzeige eine kündigungsrelevante Verletzung arbeitsvertraglicher Nebenpflichten und damit einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung darstellen (BAG v. 07.12.2006 – 2 AZR 400/05, NZA 2007, 502, BAG v. 03.07.2003 – 2 AZR 235/02, NZA 2004, 427; LAG Rheinland-Pfalz v. 02.04.2009 – 10 Sa 691/08, juris; LAG Berlin-Brandenburg v. 21.12.2009 – 10 Sa 2193/09 u.a., juris).

Dem Arbeitsvertrag sind zahlreiche Nebenpflichten immanent. Zu diesen rechnet insbesondere die vertragliche Rücksichtnahmepflicht (§ 241 Abs. 2 BGB). Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf die geschäftlichen bzw. dienstlichen Interessen des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen und sie in zumutbarem Umfang zu wahren. Näher ausgestaltet wird die vertragliche Rücksichtnahmepflicht durch die Grundrechte. Zeigt ein Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber bei der Strafverfolgungsbehörde an, so kann die darin liegende Wahrnehmung staatsbürgerlicher Rechte im Strafverfahren regelmäßig nicht zu einer Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten führen und folglich auch keine deswegen erklärte Kündigung rechtfertigen (vgl. zur Grenzsetzung arbeitsvertraglicher Nebenpflichten durch das Verfassungsrecht BVerfG v. 02.07.2001 – 1 BvR 2049/00, NZA 2001, 888). Es ist mit dem Rechtsstaatsprinzip regelmäßig unvereinbar, wenn eine Strafanzeige zu zivilrechtlichen Nachteilen für den anzeigenden Arbeitnehmer führen würde. 41

Unter Berücksichtigung dieses Rahmens sind die vertraglichen Rücksichtnahme-pflichten dahin zu konkretisieren, dass sich die Anzeige des Arbeitnehmers nicht als eine unverhältnismäßige Reaktion auf ein Verhalten des Arbeitgebers oder seiner Repräsentanten erweisen darf (BAG v. 04.07.1991 – 2 AZR 80/9, juris; LAG Berlin-Brandenburg v. 21.12.2009 a.a.O.). Dabei können als Indizien für eine unverhältnismäßige Reaktion auf ein Verhalten des Arbeitgebers sowohl die Berichtigung der Anzeige als auch die Motivation des Anzeigenden oder ein fehlender betrieblicher Hinweis auf die angezeigten Missstände sprechen. Auch verdienen die Gründe, die den Arbeitnehmer dazu bewogen haben, ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren einzuleiten, besondere Bedeutung. Erfolgt hingegen die Anzeige ausschließlich zwecks Schädigung des Arbeitgebers bzw. um ihn "fertig zu machen", kann eine unverhältnismäßige Reaktion vorliegen, die ein rechtsmissbräuchliches Verhalten darstellt (vgl. BAG v. 03.07.2002, a.a.O.; LAG Rheinland-Pfalz v. 02.04.2009 a.a.O.). 42

- b. Diesen Grundsätzen folgend ist unter Berücksichtigung der Umstände des vorliegenden Einzelfalls ein fristloser Kündigungsgrund nicht gegeben. 43

Der Kläger hat in seinem Antrag auf Einleitung eines Ermittlungsverfahrens vom 13.02.2009 gegen den Geschäftsführer und weitere Repräsentanten der Beklagten die Staatsanwaltschaft Siegen ersucht, insbesondere in Richtung eines Prozessbetrugs zu seinem Schaden und der Urkundenfälschung tätig zu werden. 44

Der gesamte Wortlaut der dreiseitigen Strafanzeige (Bl. 61 – 63 d. A.) rechtfertigt nicht die Feststellung, der Kläger habe gegenüber der Staatsanwaltschaft wissentlich oder leichtfertig falsche Angaben gemacht. Er hat vielmehr in einer ausführlich gehaltenen Sachverhaltsdarstellung unter besonderem Hinweis auf die seit Mai 2003 von der Beklagten erklärten sechs Kündigungen in einer auch der Wortwahl nach zurückhaltenden, angemessenen Form und, wie er meint, nach reiflicher Überlegung um Ermittlung ersucht. 45

Immerhin hatten bzw. haben sich sämtliche zuvor erklärten Kündigungen des Arbeitsverhältnisses des Klägers als rechtsunwirksam herausgestellt; die entsprechenden Entscheidungen des Arbeitsgerichts und des Landesarbeitsgerichts sind rechtskräftig geworden. Die schriftliche Anzeige enthält auch inhaltlich keine wesentlich oder leichtfertig falschen Angaben. Konkret falsche Tatsachenbehauptungen vermochte die Staatsanwaltschaft den eingereichten Unterlagen gleichfalls nicht zu entnehmen.

Die Gründe, die den Kläger dazu bewogen haben, gegenüber seinem Arbeitgeber ein zweites Mal Strafanzeige zu erstatten, müssen nach Auffassung der Berufungskammer in einem Zusammenhang mit der ungewöhnlich hohen Zahl von Kündigungen gestellt werden. Wenn ein Arbeitsverhältnis innerhalb von gut fünf Jahren sechs Mal gekündigt wird und sich sämtliche Kündigungen als unwirksam erweisen, kann es kaum mehr verwundern, dass die gekündigte Person ob der rechtsgrundlos erklärten Kündigungen gegenüber ihrem Arbeitgeber misstrauisch wird, in ihr der Verdacht eines Prozessbetrugs erwächst und sie Hilfe bei den staatlichen Ermittlungsbehörden sucht. Es wird insbesondere für den Kläger nicht eben unbelastend gewesen sein, immer wieder Arbeitsgerichtsverfahren durchstehen zu müssen. Da diese sämtlich zu einem Obsiegen seinerseits geführt hatten – lediglich der Kündigungsrechtstreit hinsichtlich der sechsten Kündigung war noch nicht rechtskräftig entschieden –, konnte bei dem Kläger in nachvollziehbarer Weise der Eindruck entstehen, dass die Beklagte - vorsichtig formuliert – bei der Begründung der Kündigungssachverhalte nicht mit der gebotenen Sorgfalt und Objektivität vorgegangen sei. Die Erstattung der Strafanzeige stellt deshalb keine unverhältnismäßige Reaktion des Klägers auf das Verhalten der Beklagten dar. Das gilt ebenso für die Durchführung des Beschwerdeverfahrens. Zutreffend weist der Kläger insoweit daraufhin, dass die Generalstaatsanwaltschaft Hamm offensichtlich weiteren Ermittlungsbedarf gesehen hat.

Dem Kläger kann nicht unterstellt werden, er habe die Strafanzeige ausschließlich erstattet, um den Geschäftsführer und/oder die weiteren Repräsentanten der Beklagten zu schädigen bzw. um diese "fertig zu machen". Hierfür fehlt es an jeglichen Anhaltspunkten. Auch die Beklagte vermochte solche nicht substantiiert darzutun. Dem Kläger ging es ersichtlich darum, nach fünf bzw. sechs sich als rechtsunwirksam herausgestellten Kündigungen seines Arbeitsverhältnisses klären zu lassen, inwieweit die Beklagte die erklärten Kündigungen auf sachlich zutreffende Begründungen gestützt hatte.

Dass insoweit auch die Vorsitzende Richterin in dem Berufungsverfahren um die 6. Kündigung offensichtlich den Eindruck gewonnen hatte, der Vortrag der Beklagten könne unter Umständen als versuchter Prozessbetrug zu werten sein, zeigt überdies, dass die Strafanzeige vom 13.02.2009 keine unverhältnismäßige Reaktion des Klägers darstellt.

- c. Soweit in dem Verhalten des Klägers gleichwohl ein Grund zu sehen wäre, der an sich geeignet wäre, die streitige außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen, führte jedenfalls die gemäß § 626 Abs. 1 BGB stets vorzunehmende Interessenabwägung zum Verneinen einer Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger.

Für das Beendigungsinteresse der Beklagten spricht deren rechtlich geschütztes Interesse, nur solche Arbeitnehmer zu beschäftigen, die sie nicht mit unbegründeten Strafanzeigen überziehen. Dieses Beendigungsinteresse überwiegt indes letztlich nicht das Interesse des Klägers, den Arbeitsplatz bei der Beklagten zu erhalten. Umstände, die eine soziale Schutzbedürftigkeit des Klägers begründen, sind zum einen die langjährige, nämlich seit September 1992 bestehende Betriebszugehörigkeit und zum anderen das Lebensalter des

am 08.07.1948 geborenen Klägers. Diese lassen die fristlose Kündigung nicht mehr billigenswert und angemessen i. S. d. einschlägigen Prüfungsmaßstabs der höchstrichterlichen Rechtsprechung erscheinen. Das Arbeitsverhältnis ist damit nicht durch die außerordentliche Kündigung vom 09.06.2009 mit sofortiger Wirkung aufgelöst.

2. Eine Umdeutung der außerordentlichen Kündigung gemäß § 140 BGB in eine ordentliche Kündigung scheitert daran, dass der Kläger – unstreitig - tariflichen Sonderkündigungsschutz vor ordentlichen Kündigungen genießt. 51
 3. Der Weiterbeschäftigungsanspruch des Klägers ergibt sich aus der Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung. Entgegenstehende überwiegend schutzwerte Interesse der Beklagten waren nicht ersichtlich. Die Weiterbeschäftigung hat zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Meister zu erfolgen. 52
- III. 53
- Die Kostenentscheidung zu Lasten der im Berufungsrechtszug unterlegenden Beklagten beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 54
- Ein Grund, der nach den hierfür maßgeblichen gesetzlichen Kriterien des § 72 Abs. 2 ArbGG die Zulassung der Revision rechtfertigen könnte, besteht nicht 55