Arbeitsgericht Köln, 13 Ca 247/16

Datum:	21.09.2016
Gericht:	Arbeitsgericht Köln
Spruchkörper:	13. Kammer
Entscheidungsart:	Urteil
Aktenzeichen:	13 Ca 247/16
ECLI:	ECLI:DE:ARBGK:2016:0921.13CA247.16.00

Sachgebiet: Arbeitsrecht

Tenor:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der klägerischen Partei durch die schriftliche fristlose Kündigung der beklagten Partei vom 17.01.2016, zugestellt am 19.01.2016, nicht aufgelöst worden ist.

2. Die Kosten des Rechtsstreits tragen die Parteien zu je 1/2.

3. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 4.800,00 € festgesetzt.

T a t b e s t a n d : 1

Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit einer fristlosen Kündigung. 2

Die Beklagte betreibt eine Arztpraxis. Es handelt sich um einen Kleinbetrieb, in dem der allgemeine Kündigungsschutz des KSchG keine Anwendung findet. Die im Zeitpunkt der Klageerhebung 36jährige Klägerin war bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgänger seit dem 01.06.1996 zunächst als Auszubildende und anschließend als Arzthelferin mit einer Bruttomonatsvergütung von zuletzt 1.600,- € beschäftigt. Im Jahr 2015 vereinbarten die Parteien, dass die Klägerin an einer „Fortbildung zur nicht ärztlichen Praxisassistentin“ teilnimmt. Die Beklagte zahlte die Kosten in Höhe von 2.100,- €. Für die Zulassung zur Abschlussprüfung musste die Klägerin diverse Unterlagen einreichen. Am 29.12.2015 3

versicherte die Klägerin in einem Gespräch mit der Beklagten, dass sie alle erforderlichen Unterlagen eingereicht habe. Die Nachweise über die jährliche „Regelfortbildung der Medizinischen Fachangestellten über ein strukturiertes Behandlungsprogramm zur ambulanten Versorgung von Typ II Diabetikern“ leitete die Klägerin für die Jahre 2013 und 2014 nicht an die Beklagte weiter. Diese Nachweise sind von der Beklagten an die Kassenärztliche Vereinigung Nordrhein zu übermitteln, andernfalls wird eine Honorarkürzung vorgenommen.

Mit Schreiben vom 29.12.2015 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31.05.2016. Zugleich wurde die Klägerin freigestellt. 4

Am 05.01.2016 erhielt die Beklagte eine whats-app-Nachricht, die von dem Mobiltelefon der Klägerin gesendet worden war und folgenden Wortlaut hatte: 5

„Hi hier ist … ich wolte ihnen auch was sagen wen ihr mann recht hat alles sich anmiescht denke ich die ich mindestens disem sms auch das recht habe. asye hat alles für die praksis gegehben op das mier nie gepast hat wie sie sie benutz haben hallo für 1050 euro mann o mann sie werden keinem finden dise leistungen für dise geld verkraften kann wir haben kuzsestens ein baby ferloren ein kan ich ihnen sagen ayse var ni exstra krank gewehsen noch eins ayse brauch neben mier nicht dise lecerliche 1050 euro aber sie hat sein arbeit gelibt mann sie sind ein duselkopf ich selber habe mich sau gefreut wo ich gehört habe die soe gekündigt haben. Erlich frau … war sie nicht rechte hant von ihnen??? Lehben und leben lassen ist die sprechwort. Wie haben sie ihre rechte hand belobt?? Kuken sie einkommen von ihrem eingeschtelten. alle letz ayse war für sie bis ende da gewehseb sie haben fermasselt. alle letz sie weis nicht die ich ihre hendi bnutze wen auch egal habe meine meinung ojsert mench lebt nur einmal lg …“ 6

In der 2. KW 2016 erfuhr die Beklagte, dass die Klägerin nicht zu der anstehenden Prüfung im Rahmen der Fortbildung zugelassen worden war, da die Klägerin die erforderlichen Unterlagen nicht eingereicht hatte. Mit Schreiben vom 17.01.2016 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin fristlos, hilfsweise ordentlich. 7

Mit ihrer am 12.01.2016 erhobenen Klage hat die Klägerin sich gegen die ordentliche Kündigung vom 29.12.2015 mit der Begründung gewandt, die Kündigung verstoße gegen §§ 138, 242 BGB. Mit ihrer am 02.02.2016 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klageerweiterung wendet die Klägerin sich gegen die fristlose Kündigung. 8

Die Klägerin beantragt nach Klagerücknahme im Übrigen, 9

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der klägerischen Partei durch die schriftliche fristlose Kündigung der Beklagten vom 17.01.2016, zugestellt am 19.01.2016, nicht aufgelöst worden ist. 10

Die Beklagte beantragt, 11

die Klage abzuweisen. 12

Sie hält die fristlose Kündigung für berechtigt, da die whats-app-Nachricht vom 05.01.2016 haltlose Vorwürfe enthalte im Hinblick auf die Aussage, sie habe die Klägerin ausgenutzt und im Hinblick darauf, dass sich ihr Mann eingemischt habe. Zudem stelle die Äußerung „Dusselkopf“ eine Beleidigung dar. Die Behauptung der Klägerin, die Nachricht sei von ihrem Freund gesendet worden, sei eine reine Schutzbehauptung. Es sei davon auszugehen, dass 13

die Klägerin Kenntnis davon gehabt habe. Jedenfalls habe die Klägerin die ehrverletzenden Äußerungen nicht unterbunden bzw. diese zugelassen. Weiterer Grund für die fristlose Kündigung sei die vorsätzliche Täuschung über die eingereichten Unterlagen für die Prüfung. Die Klägerin habe in dem Gespräch am 29.12.2015 gelogen und vorsätzlich eine Zulassung zu der in Rede stehenden Prüfung verhindert.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsprotokolle Bezug genommen. 14

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e : 15

I. Die zulässige Klage ist begründet. 16

Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist nicht durch die fristlose Kündigung vom 17.01.2016 beendet worden. Die fristlose Kündigung ist unwirksam, da es an einem wichtigen Grund i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB für die fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses fehlt. Die Klägerin hat die Unwirksamkeit der fristlosen Kündigung auch rechtzeitig innerhalb von drei Wochen ab Zugang der Kündigung mit ihrer am 02.02.2016 bei Gericht eingegangenen Klageerweiterung geltend gemacht (§ 4 S. 1, § 13 Abs. 1 S. 2 KSchG). 17

1. Gemäß § 626 Abs. 1 BGB kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses selbst bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Dabei ist zunächst zu untersuchen, ob der Sachverhalt ohne seine besonderen Umstände „an sich“ und damit typischerweise als wichtiger Grund geeignet ist. Alsdann bedarf es der weiteren Prüfung, ob dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Falls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zumutbar ist oder nicht (ständige Rechtsprechung, vgl. BAG, Urteil vom 22.10.2015, 2 AZR 569/14, juris, m.w.N.). 18

2. Die whats-app-Nachricht vom 05.01.2016 stellt keinen wichtigen Grund für die fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses dar. Zwar stellen grobe Beleidigungen des Arbeitgebers, seiner Vertreter und Repräsentanten oder von Arbeitskollegen einen erheblichen Verstoß des Arbeitnehmers gegen die vertragliche Pflicht zur Rücksichtnahme dar (§ 241 Abs. 2 BGB) und sind „an sich" geeignet, sogar eine außerordentliche fristlose Kündigung zu rechtfertigen (BAG, Urteil vom 07.07.2011, 2 AZR 355/10, NZA 2011, 1412 m.w.N.). 19

a) Es liegt jedoch kein Pflichtverstoß der Klägerin vor. Die whats-app-Nachricht ist zwar von dem Mobiltelefon der Klägerin gesendet worden, der Klägerin ist der Inhalt dieser Nachricht aber nicht zuzurechnen. Die Nachricht stammte ersichtlich nicht von der Klägerin, sondern von „…“. Die Nachricht beginnt mit „Hi hier ist …“ und endet mit „lg … erklärt … in der Nachricht, dass die Klägerin nicht wisse, dass er ihr Handy benutze. Tatsächliche Anhaltspunkte dafür, dass – entgegen dieser Äußerung - das Absenden der Nachricht mit Wissen und Wollen der Klägerin erfolgte, sind weder ersichtlich noch von der für das Vorliegen des wichtigen Grundes darlegungsbelasteten Beklagten dargelegt. Die Kammer muss daher davon ausgehen, dass die Nachricht der Klägerin nicht zuzurechnen ist. 20

b) Selbst wenn die Nachricht aber mit Wissen und Wollen der Klägerin abgesendet worden sein sollte, so wäre eine fristlose Kündigung nicht gerechtfertigt. Zum einen enthält 21

die whats-app-Nachricht nach Auffassung der Kammer keine *grobe* Beleidigung. Der Absender der Nachricht hat ersichtlich seine Meinung und seinen Unmut über die von der Beklagten ausgesprochene Kündigung ausgesprochen und sich dabei bei der Bezeichnung „Dusselkopf“ sicherlich in der Wortwahl vergriffen. Eine besonders schwerwiegende, grobe Beleidigung ist hierin jedoch nicht zu sehen.

c) Zudem fehlt es – eine Pflichtverletzung der Klägerin unterstellt – jedenfalls an einer vorherigen einschlägigen Abmahnung. 22

Bei der Prüfung, ob dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers trotz Vorliegens einer erheblichen Pflichtverletzung jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zumutbar ist, ist in einer Gesamtwürdigung das Interesse des Arbeitgebers an der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen das Interesse des Arbeitnehmers an dessen Fortbestand abzuwägen. Es hat eine Bewertung des Einzelfalls unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zu erfolgen. Dabei lassen sich die Umstände, anhand derer zu beurteilen ist, ob dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung zumindest bis zum Ende der Frist für eine ordentliche Kündigung zuzumuten war oder nicht, nicht abschließend festlegen. Zu berücksichtigen sind aber regelmäßig das Gewicht und die Auswirkungen einer Vertragspflichtverletzung, der Grad des Verschuldens des Arbeitnehmers, eine mögliche Wiederholungsgefahr sowie die Dauer des Arbeitsverhältnisses und dessen störungsfreier Verlauf. Eine außerordentliche Kündigung kommt nur in Betracht, wenn es keinen angemessenen Weg gibt, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, weil dem Arbeitgeber sämtliche milderen Reaktionsmöglichkeiten unzumutbar sind. Sie scheidet aus, wenn es ein „schonenderes“ Gestaltungsmittel - etwa Abmahnung, Versetzung, ordentliche Kündigung - gibt, das ebenfalls geeignet ist, den mit einer außerordentlichen Kündigung verfolgten Zweck - nicht die Sanktion des pflichtwidrigen Verhaltens, sondern die Vermeidung des Risikos künftiger Störungen des Arbeitsverhältnisses - zu erreichen (BAG, Urteil vom 22.10.2015, 2 AZR 569/14, juris; BAG, Urteil vom 20.11.2014, 2 AZR 651/13, NZA 2015, 571 m.w.N.). 23

Nach einer Beschäftigungszeit von fast 20 Jahren wäre eine Abmahnung ein geeignetes Mittel gewesen, das Risiko künftiger Nachrichten mit beleidigendem Inhalt zu vermeiden. Ohne objektive Anhaltspunkte – insbesondere durch eine vorangegangene erfolglose Abmahnung - kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Klägerin ihr Verhalten nach einer Abmahnung nicht geändert hätte. 24

3. Ein wichtiger Grund für die fristlose Kündigung liegt auch nicht darin, dass die Klägerin in dem Gespräch am 29.12.2015 - wie von der Beklagten unwidersprochen vorgetragen - wahrheitswidrig angegeben hat, dass sie die für die Prüfung im Rahmen der Fortbildung notwendigen Unterlagen bereits abgegeben habe. Zwar stellt dieses Verhalten der Klägerin ein Fehlverhalten dar, dieses ist jedoch nicht so schwerwiegend, dass eine vorherige Abmahnung entbehrlich war. Zudem ist nicht ersichtlich, inwieweit sich dieses Fehlverhalten überhaupt negativ auf das weitere Arbeitsverhältnis der Parteien auswirken sollte. Denn die Beklagte hatte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin bereits am 29.12.2015 ordentlich mit Frist zum 31.05.2016 gekündigt und die Klägerin gleichzeitig von der Erbringung ihrer Arbeitsleistung freigestellt. Die (fristlose) Kündigung ist kein Sanktionsmittel für pflichtwidriges Verhalten, sondern dient der Vermeidung des Risikos künftiger Störungen des Arbeitsverhältnisses. 25

4. Entsprechendes gilt soweit die Beklagte die fristlose Kündigung auch darauf stützen will, dass die Klägerin Fortbildungsnachweise über die jährliche Regelfortbildung für die Jahre 2013 und 2014 nicht bei der Beklagten abgegeben hat. Auch bzgl. dieses Fehlverhaltens der Klägerin wäre aus Verhältnismäßigkeitsgründen eine erfolglose 26

einschlägige Abmahnung vor Ausspruch der fristlosen Kündigung erforderlich gewesen.

Nach alledem ist die fristlose Kündigung unwirksam. 27

II. Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1 ZPO, § 269 Abs. 3 S. 2 ZPO i.V.m. § 46 Abs. 2 ArbGG. Die Klägerin hat die zunächst gegen die ordentliche Kündigung vom 29.12.2015 erhobene Klage zurückgenommen und hat aus diesem Grund die Hälfte der Kosten des Rechtsstreits zu tragen. Die Beklagte hat die andere Hälfte der Kosten zu tragen, da sie hinsichtlich der Klage gegen die fristlose Kündigung unterlegen ist. Die Kostenquote bezieht sich auf den mit gesondertem Beschluss festgesetzten Streitwert für die Gerichtsgebühren (§ 63 Abs. 2 GKG) in Höhe von 9.600,- €. Die Festsetzung des (Berufungs-)Streitwerts im Urteil beruht auf § 61 Abs. 1 ArbGG. 28

Justiz NRW
Rechtsprechungsdatenbank ONLINE