
Datum: 07.12.2022
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 3. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 3 Sa 515/22
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2022:1207.3SA515.22.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Aachen, 9 Ca 2935/21
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:
Einzelfall zu verhaltensbedingter Tat- und Verdachtskündigung

Tenor:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Aachen vom 25.05.2022 – 9 Ca 2935/21 – wird zurückgewiesen.
 2. Die Beklagte hat die Kosten der Berufung zu tragen.
 3. Die Revision wird nicht zugelassen.
-

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen fristlosen, hilfsweise ordentlichen Tat- und Verdachtskündigung sowie über die Verpflichtung der Beklagten zur Weiterbeschäftigung des Klägers für die Dauer des Rechtsstreits.

Der im Jahr geborene, verheiratete und einem Kind zum Unterhalt verpflichtete Kläger ist seit dem 19.03.2012 bei der Beklagten als Maschinenführer in der Presserei zu einem Bruttomonatsgehalt von 4.003,53 EUR beschäftigt. Er arbeitete ursprünglich im Drei-Schicht-System. Aus gesundheitlichen Gründen ist er seit Beginn des Jahres 2020 ausschließlich in der Tagschicht tätig. Der Kläger ist Barträger.

1

2

3

4

Die Beklagte ist ein Unternehmen, das pharmazeutische Verpackungskomponenten und -systeme zur Verarbeitung von injizierbaren Medikamenten entwickelt und herstellt. Das Unternehmen ist die Tochtergesellschaft der US-amerikanischen W Inc. Die Beklagte beschäftigt über 1.000 Arbeitnehmer. Bei ihr ist ein Betriebsrat gebildet.

Im Betrieb der Beklagten müssen Barträger in der Produktion einen Bartschutz tragen, um eine Kontamination der Produkte durch Barthaare zu vermeiden. Seit dem 30.04.2021 können auch sog. Astrohauben getragen werden, die über den gesamten Kopf bis hinunter zum Hals gezogen werden und nur die obere Gesichtspartie frei lassen. 5

Nach Anhörung des Betriebsrats kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers mit Schreiben vom 22.10.2021, dem Kläger zugegangen am 25.10.2021 außerordentlich fristlos sowie hilfsweise ordentlich fristgerecht. 6

Wegen des gesamten erstinstanzlichen streitigen und unstreitigen Vorbringens der Parteien sowie der erstinstanzlich gestellten Anträge wird gemäß § 69 Abs. 2 7

ArbGG auf den Tatbestand des erstinstanzlichen Urteils vom 25.05.2022 Bezug genommen. Mit diesem Urteil hat das Arbeitsgericht festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung vom 22.10.2021 weder außerordentlich noch ordentlich aufgelöst worden ist und hat die Beklagte zur Weiterbeschäftigung des Klägers als Maschinenführer in der Presserei verurteilt. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, sämtliche drei Kündigungsvorwürfe der Beklagten könnten weder einzeln noch in ihrer Gesamtheit die ausgesprochenen Kündigungen rechtfertigen. So fehle es zunächst bezüglich des behaupteten Fehlverhaltens des Klägers am 11.10.2021 an einer vorrangig auszusprechenden Abmahnung. Des Weiteren sei der Vorwurf einer Bedrohung des Vorarbeiters S durch den Kläger am darauffolgenden 12.10.2021 selbst nach dem eigenen Vortrag der Beklagten unberechtigt. Schließlich fehle es hinsichtlich der Vorgänge an der Privatanschrift des Klägers am Abend des 12.10.2021 bereits an einem dem Kläger zurechenbaren Kausalverlauf, so dass ein dem Kläger zurechenbarer und vorwerfbarer Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten nicht festgestellt werden könne. Wegen der weiteren Begründung im Einzelnen wird auf die Entscheidungsgründe des erstinstanzlichen Urteils (Bl. 126 ff. d. A.) Bezug genommen. 8

Gegen dieses ihr am 17.06.2022 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 08.07.2022 Berufung eingelegt und hat diese am 16.08.2022 begründet. 9

Die Beklagte wiederholt zunächst ihren erstinstanzlichen Vortrag und ist weiterhin der Auffassung, bereits jeder einzelne der von ihr benannten Vorfälle am 11. und 12.10.2021 rechtfertige die streitgegenständliche Kündigung. Erst recht gelte dies aber für die Vorfälle in ihrer Gesamtheit. 10

Bezüglich des ersten Kündigungsvorwurfs meint sie, aus dem Umstand der dreimaligen erfolglosen mündlichen Ermahnung sei erkennbar, dass eine schriftliche Abmahnung den Kläger nicht zu einem Umdenken bewogen hätte und daher entbehrlich gewesen sei. Erschwerend komme hinzu, dass der Kläger die behauptete Äußerung „es ist mir scheissegal was du sagst!“ gegenüber dem Vorarbeiter S in Anwesenheit eines Kollegen getätigt habe, wodurch die Stellung und Autorität des Vorarbeiters untergraben worden sei. Dementsprechend hätte nach Auffassung der Beklagten erstinstanzlich Beweis erhoben werden müssen. 11

Zum zweiten Kündigungsvorwurf der Bedrohung des Vorarbeiters S am Vormittag des 12.10.2021 hat das Arbeitsgericht nach Auffassung der Beklagten den genauen Inhalt des Gesprächs bei seiner Bewertung unberücksichtigt gelassen. Wenn nicht offen, so habe der Kläger jedenfalls versteckt ein empfindliches Übel angekündigt. Im Kontext der Ereignisse und im Kontext des Inhalts des Telefonats sei damit insgesamt sehr wohl eine Drohung seitens des Klägers erfolgt, die von der Beklagten nicht tolerierbar sei und eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses unmöglich mache.

Ferner meint die Beklagte, dass der Vorfall am Abend des 12.10.2021 sehr wohl im Kontext mit den anderen, vorgenannten Umständen stehe. Dies zeige bereits der zeitliche Zusammenhang. Außerdem hätten sich die Äußerungen der beiden Männer denknötwendig auf die aktuelle Tätigkeit des Vorarbeiters S bei der Beklagten bezogen. Deshalb bestehe zwingend ein Zusammenhang zu den Vorfällen am 11.10.2021 sowie am Morgen des 12.10.2021. 13

Schließlich stellen nach Auffassung der Beklagten die drei Vorwürfe zusammen betrachtet ein Motiv dar und verliehen den Äußerungen des Klägers erst den Sinn. Sehe man die einzelnen Tatbestände nicht isoliert, sondern in ihrem Gesamtkontext, so seien sowohl die außerordentliche als auch die hilfswaise ordentliche Kündigung begründet. Jedenfalls aber lägen zumindest erhebliche Verdachtsmomente vor, die auf eine tatsächliche Veranlassung durch Kläger schließen ließen. 14

Die Beklagte beantragt, 15

das Urteil des Arbeitsgerichts Aachen vom 25.05.2022, Aktenzeichen 9 Ca 2935/21, abzuändern und die Klage abzuweisen. 16

Der Kläger beantragt, 17

die Berufung zurückzuweisen. 18

Der Kläger tritt der angefochtenen Entscheidung bei und bestätigt gleichzeitig die aktuell bestehenden Meinungsverschiedenheiten zwischen ihm und seinem Vorarbeiter S . Diese bestehen nach seiner Auffassung seit seiner gesundheitlich bedingten Versetzung in die Tagschicht. Seither habe ihn der Vorarbeiter S überdurchschnittlich kontrolliert und nach Fehlern gesucht. Auch ein vom Kläger initiiertes und durch ein Betriebsratsmitglied moderiertes Gespräch habe daran nichts geändert. Auch dem Abteilungsleiter K sei er, nach dessen Äußerung, ein „Dorn im Auge“. 19

In der Sache wiederholt der Kläger seinen erstinstanzlichen Vortrag. Insbesondere habe der Kläger nicht gegen die Bartschutzregel verstoßen, da er eine sog Astrohaube getragen habe. Auch habe er den Vorarbeiter S nicht bedroht und er wisse nicht, ob dieser in D wohne. Schließlich bestreitet er den gesamten abendlichen Vorgang um den behaupteten Besuch zweier südländisch aussehenden Personen bei Herrn S . Er wisse hiervon nichts und habe erst recht niemanden beauftragt, bei Herrn S vorstellig zu werden. 20

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften Bezug genommen. 21

Entscheidungsgründe: 22

I. Die Berufung der Beklagten ist zulässig, weil sie statthaft (§ 64 Abs. 1 und 2 ArbGG) und frist- sowie formgerecht eingelegt und begründet worden ist (§§ 66 Abs. 1, 64 23

- II. Das Rechtsmittel bleibt jedoch in der Sache ohne Erfolg. Das Arbeitsgericht hat der Klage zu Recht stattgegeben, die Unwirksamkeit der streitgegenständlichen Kündigung festgestellt und die Beklagte zur vorläufigen Weiterbeschäftigung des Klägers für die Dauer des Rechtsstreits verurteilt. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird auf die zutreffende Begründung des erstinstanzlichen Urteils Bezug genommen. Auch nach dem weitergehenden Vortrag der Beklagten in der Berufungsbegründung bleibt es bei der erstinstanzlichen Entscheidung. Insofern besteht lediglich Anlass zu folgenden kurzen, ergänzenden Ausführungen: 24
1. Das Arbeitsgericht hat das beklagtenseits behauptete Geschehen am 11.10.2021 zutreffend gewürdigt und insoweit entscheidend auf das grundsätzlich bestehende Abmahnungserfordernis abgestellt. Soweit die Beklagte eine Abmahnung wegen der in dem behaupteten Verhalten des Klägers zum Ausdruck kommenden Uneinsichtigkeit für entbehrlich hält, vermag dies nicht zu überzeugen. Unstreitig handelt es sich bei den Geschehnissen um sog. steuerbares Verhalten des Klägers. Eine Abmahnung ist daher regelmäßig als milderer Mittel vor dem Ausspruch einer Kündigung vorzunehmen. Dabei kann gerade nicht ausgeschlossen werden, dass selbst eine unterstellte bisherige Uneinsichtigkeit des Klägers eine Abmahnung ins Leere laufen lassen würde. Regelmäßig ist vielmehr vom Gegenteil auszugehen, dass nämlich eine förmliche Abmahnung als deutlicher „Schuss vor den Bug“ anders als mündliche Ermahnungen dem Kläger sein vermeintliches Fehlverhalten unmissverständlich deutlich macht und ihn zu einer Verhaltensänderung bewegt. Für eine generelle Ungeeignetheit der Abmahnung bietet auch der zweitinstanzliche Vortrag der Beklagten keine tragfähigen Anhaltspunkte. Das Arbeitsgericht hat mithin zu Recht von einer Beweisaufnahme abgesehen. 25
2. Hinsichtlich des zweiten Kündigungsvorwurfs, des Telefonats des Klägers am Morgen des 12.10.2021 mit dem Vorarbeiter S , hat das Arbeitsgericht selbst unter Zugrundelegung des beklagtenseitigen Sachvortrags zutreffend ein kündigungsrelevantes Verhalten des Klägers verneint. Die beklagtenseits behauptete telefonische Äußerung des Klägers, er gehe heute zum Betriebsrat und werde mal eine Frau in D wegen einer E-Mail besuchen, ist derart vage, dass ihr – wie das Arbeitsgericht zu Recht ausgeführt hat – keine Drohung entnommen werden kann. Das gilt jedenfalls soweit es konkret um den Vorarbeiter S und seine Familie geht. Auch insoweit bietet der Vortrag der Beklagten in der Berufungsbegründung keine anderweitigen tragfähigen Anhaltspunkte. 26
3. Auch die von der Beklagten geschilderten Ereignisse am Abend des 12.10.2021 an der Privatanschrift des Vorarbeiters S sind nicht kündigungsrelevant. Völlig zu Recht hat das Arbeitsgericht einen dem Kläger zurechenbaren Kausalverlauf verneint. Auch nach dem Beklagtenvortrag sind es nicht die beiden südländisch aussehenden Männer, sondern ist es vielmehr allein Herr S , der gegenüber seiner Ehefrau einen solchen Zusammenhang herstellt („Schatz, das sind die Typen, die von R geschickt wurden“). Auch nach dem Beklagtenvortrag haben die beiden Männer auf diese Äußerung des Herrn S auch nicht ihren vermeintlichen Auftrag und Auftraggeber bestätigt, sondern sich vielmehr verdutzt angesehen und gesagt, er solle seinen Job richtigmachen. Auch dies lässt keinen unmittelbaren Zusammenhang zum Kläger erkennen. 27
4. Schließlich hat das Arbeitsgericht auch eine zutreffende Gesamtwürdigung der behaupteten Kündigungsumstände vorgenommen. Anders als die Beklagte meint, führt allein der enge zeitliche Zusammenhang der drei Vorfälle nicht zu einem insgesamt hinreichend gewichtigen Kündigungssachverhalt. Vielmehr bleibt das Geschehen auch bei einer 28

Gesamtbetrachtung allenfalls bezüglich des ersten Vorfalls abmahnungsrelevant ohne die Schwelle zur Kündigungsrelevanz insgesamt zu überschreiten. Das gilt auch soweit die Beklagte die Kündigung als Verdachtskündigung ausgesprochen hat. Auch insoweit bleibt es bei den zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts in der angefochtenen Entscheidung.

III. Als unterliegende Partei hat die Beklagte gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten des 29 von ihr erfolglos eingelegten Rechtsmittels zu tragen. Gründe für die Zulassung der Revision gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG bestehen nicht, da die Entscheidung auf den Umständen des Einzelfalls beruht.