ArbG Augsburg, Endurteil v. 30.09.2021 – 5 Ca 828/21

Titel:

Personenbedingte Kündigung aufgrund haftbedingter Arbeitsverhinderung

Normenketten:

BGB § 626 Abs. 1
KSchG § 1 Abs. 2 S. 1 Alt. 1
ZPO § 286 Abs. 1

Leitsätze:

1. Eine Kündigung wegen haftbedingter Arbeitsverhinderung setzt voraus, dass der Arbeitnehmer für eine verhältnismäßig erhebliche Zeit nicht in der Lage sein wird, seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen zu erfüllen (Anschluss an BAG BeckRS 1965, 106231). Die Nichterfüllung der Arbeitspflicht muss sich außerdem nachteilig auf das Arbeitsverhältnis der Parteien auswirken. Da der Arbeitgeber im Fall der haftbedingten Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers typischerweise von der Lohnzahlungspflicht befreit ist, hängt es von der Dauer sowie Art und Ausmaß der betrieblichen Auswirkungen ab, ob die Inhaftierung geeignet ist, einen Grund zur Kündigung abzugeben (Anschluss an BAG BeckRS 1995, 40709). (Rn. 24) (redaktioneller Leitsatz)
2. Wirksamkeit einer außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen personenbedingten Kündigung aufgrund der Anordnung von Untersuchungshaft wegen eines versuchten Tötungsdelikts hier verneint. (Rn. 18) (Rn. 24) (Rn. 31) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

personenbedingte Kündigung, Untersuchungshaft, haftbedingte Arbeitsverhinderung, Tatkündigung

Rechtsmittelinstanz:

LArbG München vom -- – 5 Sa 748/21

Tenor

1. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die außerordentliche Kündigung vom 16.4.2021 nicht aufgelöst worden ist.

2. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die außerordentliche Kündigung vom 20.4.2021 mit sozialer Auslauffrist bis 31.5.2021 nicht aufgelöst worden ist.

3. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger ein qualifiziertes Arbeitszeugnis zu erteilen.

4. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

5. Von den Kosten des Rechtsstreits tragen der Kläger 1/5 und die Beklagte 4/5.

6. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 20.000,00 Euro festgesetzt.

Tatbestand

1
Die Parteien streiten um die Wirksamkeit zweier außerordentlicher Arbeitgeberkündigungen sowie Ansprüche des Klägers auf Weiterbeschäftigung und Arbeitszeugnis.

2
Der am 0.0.1999 geborene, ledige und keinen Personen zum Unterhalt verpflichtete Kläger hat zum 1.9.2017 seine Ausbildung zum Maschinen- und Anlagenführer bei der Beklagten begonnen. Nach der Ausbildung wurde er zum 11.7.2019 als Monofilspuler 1 am Standort C-Stadt eingestellt. Die durchschnittliche monatliche Vergütung betrug zuletzt ca. 0,00 Euro brutto. Der Kläger war vom 15.11.2018 bis 14.11.2020 Mitglied in der Jugend- und Auszubildendenvertretung.

3

Mit Schreiben vom 16.4.2021, dem Kläger am selben Tag zugegangen, erklärte die Beklagte, die außerordentliche fristlose Kündigung. Mit Schreiben vom 20.4.2021, dem Kläger am selben Tag zugegangen, erklärte die Beklagte hilfsweise die außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslauffrist bis 31.5.2021.

4
Der Vater des Klägers informierte am Samstag, den 3.4.2021 um 11:08 Uhr den Schichtvorgesetzten des Klägers darüber, dass der Kläger im Zusammenhang mit einem Autounfall in A-Stadt in Untersuchungshaft genommen worden sei und aus diesem Grund nicht zur planmäßig anstehenden Frühschicht am Montag, den 5.4.2021 erscheinen könne.

5
Aus einer Pressemitteilung des Polizeipräsidiums A-Stadt vom 3.4.2021, 9:32 Uhr und einem Pressebericht der Augsburger Allgemeinen vom 7.4.2021 ergibt sich, dass dem Kläger folgendes zur Last gelegt wird [Bl. 63f, 75f d.A.]:

In der Nacht vom 2.4.2021 auf den 3.4.2021 sei der Kläger und ein weiterer Geländewagenfahrer gegen 1:00 Uhr in der E-Straße in A-Stadt mit einem 52-jährigen Fußgänger in Streit geraten. Im Verlaufe des Streitgesprächs habe der Fußgänger sein Smartphone genommen und habe damit begonnen, die beiden Autofahrer zu filmen. Daraufhin habe der Kläger den Mann angefahren, so dass dieser zu Boden gestürzt sei. Anschließend seien beide Autofahrer davongefahren und der Kläger habe dabei den noch am Boden liegenden Mann überrollt. Dieser sei dadurch lebensgefährlich verletzt worden. Die unverzüglich durch die A-Stadt-Polizei eingeleitete Fahndung habe kurz darauf zur Festnahme eines Tatverdächtigen (des anderen Geländewagenfahrers) in der Innenstadt geführt. Der Kläger habe sich anschließend selbst der Polizei in F-Stadt gestellt. Auch er sei festgenommen worden. Die Mordkommission A-Stadt habe Ermittlungen wegen eines versuchten Tötungsdelikts gegen die beiden aus dem Landkreis B-Stadt stammenden Männer eingeleitet. Auch einige Tage später sei der Zustand des lebensgefährlich verletzten Opfers unverändert gewesen.

6
Mit Schreiben vom 7.4.2021, das die Beklagte sowohl der Freundin des Klägers in deren Wohnung übergab als auch durch Boten in den Hausbriefkasten der Wohnanschrift des Klägers am 8.4.2021 um 10:53 Uhr einwarf, wurde der Kläger unter Fristsetzung bis zum 12.4.2021, 12 Uhr zur umfassenden Stellungnahme zum ihm zur Last gelegten Sachverhalt sowie zur Dauer der Arbeitsverhinderung aufgefordert. Bis zum Fristablauf ging keine Stellungnahme bei der Beklagten ein.

7
Die Beklagte hörte den Betriebsrat am 12.4.2021 zu den beabsichtigten Kündigungen an. Auf die Betriebsratsanhörung wird verwiesen [Bl. 100ff d.A.] Die Kündigungsschutzklage ging am 28.4.2021 bei Gericht ein und wurde der Beklagten am 4.5.2021 zugestellt [Bl. 18 d.A.].

8
Der Kläger beantragt,

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung vom 16.04.2021 und auch nicht durch die Kündigung vom 20.04.2021 aufgelöst wurde, das Arbeitsverhältnis weiterhin fortbesteht, sowohl über den 16.04.2021 als auch über den 31.05.2021 hinaus.

2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien auch nicht durch weitere Kündigungen bzw. weitere Beendigungstatbestände beendet wurde, sondern zu unveränderten Bedingungen über den 16.04.2021 als auch über den 31.05.2021 hinaus fortbesteht.

3. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger unter den Bedingungen des zugrundeliegenden Arbeitsvertrages als Monofilspuler 1 am Standort C-Stadt über den 16.04.2021 als auch über den 31.05.2021 hinaus weiter zu beschäftigen.

4. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger ein qualifiziertes Zeugnis zu erteilen und zu übersenden, das Aussagen über seine Leistung und Verhalten im Betrieb enthält.

9
Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

10
Die Beklagte begründet beide Kündigungen zunächst mit der Arbeitsverhinderung des Klägers von unabsehbarer Dauer wegen Inhaftierung. Darüber hinaus begründet die Beklagte beide Kündigungen als Tatkündigung wegen eines (versuchten) Tötungsdelikts, vorsorglich als Verdachtskündigung wegen des dringenden Verdachts eine (versuchten) Tötungsdelikts.

11
Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Protokolle gemäß §§ 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG, 495 Abs. 1, 313 Abs. 2 S. 2 ZPO verwiesen.

Entscheidungsgründe

12
Die überwiegend zulässige Klage ist überwiegend begründet.

I.

13
1. Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 3a und b ArbGG eröffnet.

14
2. Die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Augsburg folgt aus § 48 Abs. 1a ArbGG.

15
3. Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse folgt für die Kündigungsschutzklage aus der Gefahr der Präklusion nach §§ 4 S. 1, 7, 13 Abs. 1 S. 1 KSchG.

16
Die allgemeine Feststellungsklage (Antrag 2) ist mangels Feststellungsinteresses unzulässig, § 256 Abs. 1 ZPO. II.

17
Die Klage ist hinsichtlich der Kündigungsschutzanträge und dem Zeugnisanspruch begründet, im Übrigen unbegründet.

18
1. Weder die außerordentliche Kündigung vom 16.04.2021 noch die außerordentliche Kündigung vom 20.04.2021 mit sozialer Auslauffrist hat das Arbeitsverhältnis der Parteien beendet. Beiden Kündigungen fehlt es an einem wichtigen Grund i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB.

19
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 (BAG 22.10.2015 - 2 AZR 569/14 - Rn. 20, AP BGB § 626 Nr. 256; 13.5.2015 - 2 AZR 531/14 - Rn. 27, 28, AP BGB § 626 Nr. 245). Eine außerordentliche Kündigung setzt nach § 626 Abs. 1 BGB voraus, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist den Kündigenden unzumutbar belastet. Sie ist deshalb nur als unausweichlich letzte Maßnahme (ulitma ratio) zulässig. Deshalb müssen alle anderen, nach den Umständen des konkreten Einzelfalles möglichen und angemessenen milderen Mittel ausgeschöpft werden, die geeignet sind, das in der bisherigen Form nicht mehr tragbare Arbeitsverhältnis fortzusetzen (BAG 8.5.2014 - 2 AZR 249/13, NZA 2014, 1258).

20
Beruht die Vertragspflichtverletzung auf steuerbarem Verhalten des Arbeitnehmers, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass sein künftiges Verhalten schon durch die Androhung von Folgen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses positiv beeinflusst werden kann. Ordentliche und außerordentliche Kündigung wegen einer Vertragspflichtverletzung setzen deshalb regelmäßig eine Abmahnung voraus. Einer solchen bedarf es nur dann nicht, wenn bereits ex ante erkennbar ist, dass eine Verhaltensänderung in Zukunft auch nach Abmahnung nicht zu erwarten steht, oder es sich um eine so schwere Pflichtverletzung handelt, dass selbst deren erstmalige Hinnahme dem Arbeitgeber nach objektiven Maßstäben unzumutbar und damit offensichtlich - auch für den Arbeitnehmer erkennbar - ausgeschlossen ist (BAG 19.4.2012 - 2 AZR 258/11, NZA-RR 2012, 567).

21
a. Die Kündigungen können nicht auf die negative Prognose gestützt werden, der Kläger sei haftbedingt auf absehbare Zeit nicht in der Lage, seine Arbeitsleistung zu erbringen.

22
Wie bei jeder außerordentlichen Kündigung ist auch bei der außerordentlichen Kündigung unkündbarer Arbeitnehmer zunächst Voraussetzung, dass ein für die Kündigung an sich geeigneter wichtiger Kündigungsgrund besteht. Wäre jedoch der Arbeitgeber wegen des Ausschlusses der ordentlichen Kündigung gezwungen, für Jahre an einem sinnentleerten Arbeitsverhältnis festzuhalten, kommt eine außerordentliche Kündigung mit Auslauffrist in Betracht (BAG 23.1.2014 - 2 AZR 582/13 NZA 2014, 962).

23
Als personenbedingter Kündigungsgrund kommen solche Umstände in Betracht, die auf einer in den persönlichen Verhältnissen oder Eigenschaften des Arbeitnehmers liegenden „Störquelle“ beruhen. Dazu zählt auch eine Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers, die auf einer Straf- oder Untersuchungshaft beruht. Nicht jede Freiheitsstrafe kann jedoch ohne Rücksicht auf ihre Dauer und ihre Auswirkungen zum Verlust des Arbeitsplatzes führen (BAG 25.11.2010 - 2 AZR 984/08, NZA 2011, 686).

24
Voraussetzung einer - ordentlichen wie außerordentlichen - Kündigung wegen haftbedingter Arbeitsverhinderung ist, dass der Arbeitnehmer für eine verhältnismäßig erhebliche Zeit nicht in der Lage sein wird, seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen zu erfüllen (BAG 10.6.1965 - 2 AZR 339/64, NJW 1966, 565). Die Nichterfüllung der Arbeitspflicht muss sich außerdem nachteilig auf das Arbeitsverhältnis der Parteien auswirken. Da der Arbeitgeber im Fall der haftbedingten Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers typischerweise von der Lohnzahlungspflicht befreit ist, hängt es von der Dauer sowie Art und Ausmaß der betrieblichen Auswirkungen ab, ob die Inhaftierung geeignet ist, einen Grund zur Kündigung abzugeben (BAG 09.03.1995 - 2 AZR 497/94, NZA 1995, 777). Liegt eine beachtliche Störung vor, bedarf es der abschließenden, alle Umstände des Einzelfalls einbeziehenden Abwägung, ob es dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Interessen beider Vertragsteile unzumutbar war, das Arbeitsverhältnis bis zum Wegfall des Hinderungsgrundes fortzusetzen (BAG 22.09.1994 - 2 AZR 719/93, NZA 1995, 119).

25
Für den Fall einer ordentlichen Kündigung hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass jedenfalls dann, wenn der Arbeitnehmer im Kündigungszeitpunkt noch eine Freiheitsstrafe von mehr als zwei Jahren zu verbüßen hat und ein Freigängerstatus oder seine vorzeitige Entlassung aus der Haft vor Ablauf von zwei Jahren nicht sicher zu erwarten steht, der Arbeitgeber den Arbeitsplatz für ihn nicht frei zu halten braucht. Sowohl für die Frage, ob von einer erheblichen Störung des Austauschverhältnisses auszugehen ist, als auch bei der Interessenabwägung ist im Fall einer Kündigung wegen Verbüßung einer Freiheitsstrafe zu berücksichtigen, dass der Arbeitnehmer die Arbeitsverhinderung in aller Regel zu vertreten hat. Deshalb sind dem Arbeitgeber zur Überbrückung des Arbeitsausfalls regelmäßig nicht die gleichen Anstrengungen und Belastungen zuzumuten wie etwa bei einer Krankheit (BAG 25.11.2010 - 2 AZR 984/08, NZA 2011, 686).

26
Nach diesen Grundsätzen war zum Zeitpunkt der Kündigung die negative Prognose der Beklagten nicht gerechtfertigt, der Kläger werde haftbedingt die nächsten zwei Jahre nicht in der Lage sein, seine Arbeitsleistung zu erbringen. Damit fehlt es insoweit an einem wichtigen Grund „an sich“ i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB. Die Beklagte stützt ihre Prognose ausschließlich auf eine Pressemitteilung der Polizei, einen

Zeitungsartikel sowie die Tatsache, dass gegen den Kläger Untersuchungshaft angeordnet worden ist. Zwar gilt im Zivilprozess nach § 286 Abs. 1 ZPO ein anderer Beweismaßstab als im strafrechtlichen Verfahren, gleichwohl ist der von der Beklagten vorgetragene Sachverhalt nicht geeignet, eine gesicherte Prognose über ein zu erwartendes Strafurteil zu treffen. Der konkrete Ablauf der Ereignisse in der Nacht auf den 3.4.2021 steht nicht fest, zum Vorsatz des Klägers sowie zu möglichen Entschuldigungsgründen fehlt jeder Vortrag. Auch die Frage, ob im Falle einer Verurteilung Jugendstrafrecht zur Anwendung kommt, ist offen.

27
b. Die Kündigungen sind auch nicht als Tatkündigungen wirksam.

28
Es kann dahinstehen, unter welchen Voraussetzungen ein außerdienstliches versuchtes Tötungsdelikt einen wichtigen Grund i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB darstellt (zum vollendeten vorsätzlichen Tötungsdelikt eines im öffentlichen Dienst Beschäftigten: BAG 8.6.2000 - 2 AZR 638/99, NZA 2000, 1282).

29
Denn die Beklagte hat ein versuchtes Tötungsdelikt des Klägers nicht substantiiert dargelegt. Wie unter 1. b. dargestellt fehlt es sowohl an einer konkreten Schilderung der äußeren Umstände, als auch an jeglichem Vortrag zum Vorsatz des Klägers.

30
c. Die Kündigungen sind schließlich nicht als Verdachtskündigungen wirksam.

31
Nach § 626 Abs. 1 BGB kann nicht nur eine erhebliche Vertragsverletzung, sondern auch schon der schwerwiegende Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer sonstigen Verfehlung einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darstellen. Eine Verdachtskündigung liegt vor, wenn und soweit der Arbeitgeber seine Kündigung damit begründet, gerade der Verdacht eines (nicht erwiesenen) strafbaren bzw. vertragswidrigen Verhaltens habe das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zerstört. Eine Verdachtskündigung ist nur dann zulässig, wenn sich starke Verdachtsmomente auf objektive Tatsachen gründen, die Verdachtsmomente geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zu zerstören und der Arbeitgeber alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts unternommen, insbesondere dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben hat (BAG 23.6.2009 - 2 AZR 474/07, NZA 2009, 1136).

32
Auch in diesem Zusammenhang fehlt es an auf objektive Tatsachen gestützte starke Verdachtsmomente für ein versuchtes Tötungsdelikt (s.o.). Darüber hinaus ist es dem Arbeitgeber im konkreten Fall auch zumutbar, denn weiteren Verlauf des Strafprozesses abzuwarten bevor er auf Grundlage einer Pressemitteilung und eines Zeitungsartikels die außerordentliche Kündigung ausspricht.

33
2. Der Anspruch des Klägers auf ein qualifiziertes Zeugnis ergibt sich aus § 109 Abs. 1 S. 1 und 3 GewO. Ein entlassener Arbeitnehmer hat spätestens mit Ablauf der Kündigungsfrist oder bei seinem tatsächlichen Ausscheiden Anspruch auf ein Zeugnis über Führung und Leistung und nicht lediglich auf ein Zwischenzeugnis (BAG, Urt. v. 27.2.1987 - 5 AZR 710/85, juris).

34
3. Im Übrigen war die Klage abzuweisen. Der Weiterbeschäftigungsanspruch war abzuweisen, da der Kläger zumindest derzeit aufgrund der Untersuchungshaft nicht in der Lage ist, die arbeitsvertragliche Leistung zu erbringen.

35
Der Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers im bestehenden Arbeitsverhältnis wird aus den §§ 611, 613 iVm. § 242 BGB hergeleitet. Er beruht auf der arbeitsvertraglichen Förderungspflicht des Arbeitgebers im Hinblick auf das Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung der verfassungsrechtlichen Wertentscheidungen der Art. 1 und 2 GG zum Persönlichkeitsschutz. Eine einseitige Suspendierung des Arbeitnehmers ohne vertragliche Vereinbarung ist grundsätzlich nicht zulässig. Der Anspruch muss nur dann zurücktreten, wenn überwiegende schutzwerte Interessen des Arbeitgebers entgegenstehen.

36
Bei Unmöglichkeit der Arbeitsleistung besteht kein Beschäftigungsanspruch, vielmehr ist der Anspruch auf die Arbeitsleistung ausgeschlossen, § 275 Abs. 1 BGB (BAG Urt. v. 9.4.2014 - 10 AZR 637/13). Da der Kläger derzeit aufgrund der Untersuchungshaft nicht in der Lage ist, seine arbeitsvertragliche Leistung zu erbringen, hat er entsprechend auch keinen Anspruch auf (Weiter-)Beschäftigung.

III.

37
Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 92 Abs. 1 S. 1 ZPO.

IV.

38
Die Streitwertfestsetzung erfolgt gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG i.V.m. §§ 3 ff. ZPO. Der Kündigungsschutzantrag wird mit drei Bruttomonatsgehältern, der Weiterbeschäftigungs- und Zeugnisantrag jeweils mit einem Bruttomonatsgehalt bewertet.

39
Gegen dieses Urteil steht dem Kläger und der Beklagten das Rechtsmittel der Berufung an das Landesarbeitsgericht München gemäß nachfolgender Rechtsmittelbelehrungzu.