

Aktenzeichen: 4 Ca 155/09

ARBEITSGERICHT TRIER
IM NAMEN DES VOLKES URTEIL

In dem Rechtsstreit

des A.

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte Dr. Bastgen, Talweg 7, 54516 Wittlich

Kläger

gegen

B. e. V., vertr. durch den Geschäftsführer C.,

Beklagter

Prozessbevollmächtigte:

hat die 4. Kammer des Arbeitsgerichts Trier auf die mündliche Verhandlung vom 24. Juni 2009 durch den Richter am Arbeitsgericht als Vorsitzenden und den ehrenamtlichen Richter und den ehrenamtlichen Richter als Beisitzer für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die ordentliche Kündigung vom 29.01.2009 zum 30.04.2009 sein Ende gefunden hat.
2. Der Beklagte wird verurteilt, den Kläger zu den bisherigen Bedingungen des Arbeitsvertrages als wissenschaftlicher Mitarbeiter tatsächlich weiter zu beschäftigen.
3. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
4. Die Kosten des Rechtsstreits hat der Kläger zu ¼ und der Beklagte zu ¾ zu tragen.
5. Der Streitwert wird auf 11.200 € festgesetzt.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Treuwidrigkeit einer im Kleinbetrieb ausgesprochenen Kündigung sowie um Weiterbeschäftigungsansprüche.

Der 46 Jahre alte, ledige Kläger ist bei dem beklagten Verein seit dem 1.4.2000 als wissenschaftlicher Mitarbeiter beschäftigt. Hinsichtlich der Einzelinhalte seiner Beschäftigung wird auf die Ausführungen in der dienstlichen Beurteilung vom 29.1.2009 Bezug genommen (Bl. 10 d.A.). Der Monatsverdienst des Klägers beträgt 2.800,- EUR (brutto).

Im Jahr 2008 erkrankte der Geschäftsführer des Beklagten für mehrere Monate und konnte nur eingeschränkt arbeiten. Der Kläger leistete in diesem Jahr Überstunden, die sich zum 31.12.2008 auf 17,25 Stunden summiert hatten (Bl. 23 ff. d.A.). Ferner hatte der Kläger bis zum Februar 2009 noch nicht allen Urlaub aus 2008 genommen.

Anfang Januar 2009 stellte der Beklagte eine neue Arbeitskraft für ein Jahr befristet ein, um den Beklagtengeschäftsführer in seiner anfallenden Arbeit zu entlasten. Es handelte sich um die Ehefrau des Beklagtengeschäftsführers. Ebenfalls Anfang Januar kam es zu einem Gespräch zwischen dem Geschäftsführer und dem Kläger. Hierin wurde dem Kläger eröffnet, dass man mit seiner Arbeitsleistung nicht zufrieden sei. Namentlich wurde ihm vorgehalten, er sei ausweislich seines offenen Resturlaubs und seiner Überstunden nicht im Stande, die Arbeit innerhalb der vorgegebenen Zeit voll zu erfüllen. Ferner seien Kernaufgaben unerledigt liegen geblieben, wie beispielsweise die Dokumentation von Literatur oder das Aktualisieren bzw. Selbstfortschreiben der V.-statistik. Um diese Defizite aufzuarbeiten müsse zusätzliches Personal beschäftigt werden. Der Kläger bestreitet, dass es sich bei den vorgehaltenen Punkten um Minderleistungen handele.

Im Fortgang des Gesprächs wurde dem Kläger gesagt, dass das Arbeitsverhältnis - weil eine einvernehmliche Lösung für ihn anscheinenderweise nicht in Betracht komme - einseitig durch den Beklagten beendet werde. Der Kläger erbat im Nachgang des Gesprächs in zwei Schreiben vom 15.1. und 24.1.2009 (Bl. 37, 36 dA.) die Erteilung eines Zeugnisses. Voranfragen hatte es bereit an Weihnachten 2008 und am 6.1. und 13.1.2009 gegeben.

Am 14.1.2009 kam es zu einem Anschlussgespräch, in dessen Folge der Kläger für 14 Tage freigestellt wurde. Der Beklagtengeschäftsführer hatte dem Kläger hierzu bedeutet, dass eine Weiterbeschäftigung aufgrund der im Vorgespräch getätigten Äußerungen nicht in Betracht käme und er wünsche, das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Auf den alsdann übersandten Entwurf eines Aufhebungsvertrags ging der Kläger nicht weiter ein. Auch entschuldigte sich der Kläger nicht.

Mit Schreiben vom 29.1.2009 sprach der Beklagte gegenüber dem Kläger die fristgerechte Kündigung zum 30.4.2009 aus (Bl. 4 d.A.). Der Kläger erhob mit Eingang vom 6.2.2009 die vorliegende Klage.

Im Nachgang der Kündigung nahm der Kläger am 2.3.2009 seine Arbeit zur Vorbereitung der Übergabe auf. Er wies an diesem Tag darauf hin, dass er am kommenden Tag (3.3.2009) einen Arztbesuch vorhabe. Durch einen Migräneanfall verzögerte sich der Arztbesuch am Folgetag auf die Mittagszeit (12.30 bis 14.45 Uhr). Am 6.3.2009 wurde der Kläger vom Beklagtengeschäftsführer wegen unentschuldigter Abwesenheit vor und nach dem Arztbesuch angesprochen. Auf die Frage des Beklagtengeschäftsführers im Zusammenhang mit der Möglichkeit von Krankengeldsbezug, ob der Kläger den Beklagten schädigen wolle, antwortete der Kläger: „Ja, aber sicher.“

Der Kläger trägt vor:

Die Kündigung sei treuwidrig. Sein Arbeitseinsatz sei überobligationsgemäß gewesen und ergebe keinen Kündigungsgrund. Er sei auch nicht demotiviert und habe dergleichen auch nicht gegenüber dem Beklagtengeschäftsführer behauptet, insbesondere nicht in der Form, dass er mit dem Beklagten "durch" sei. Zudem gebe es auch keine motivationsbedingten Minderleistungen. Tatsächlich wolle der Beklagte auf seinem Arbeitsplatz nur jemand Neues einstellen. Die Arbeit der zum Jahresbeginn 2009 eingestellten Kraft könne er problemlos erledigen. Diese Arbeitskraft würde nach der Genesung des Geschäftsführers neue Aufgaben brauchen, und das seien offensichtlich seine. Dass er Mitglied im BUND sei habe er nie verheimlicht. Auf Anregung des Beklagten sei er schon frühzeitig aus dem Landesvorstand ausgetreten. Zu Belastungen im Arbeitsverhältnis bzw. Loyalitätskonflikte habe die Mitgliedschaft nie geführt.

Der Kläger beantragt,

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die ordentliche Kündigung vom 29.1.2009 zum 30.4.2009 sein Ende gefunden hat,

2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern zu unveränderten Bedingungen über den 30.4.2009 hinaus tatsächlich fortbesteht,

3. den Beklagten zu verurteilen, den Kläger zu den bisherigen Bedingungen des Arbeitsvertrages als wissenschaftlicher Mitarbeiter tatsächlich weiterzubeschäftigen.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Der Beklagte trägt vor:

Die Kündigung sei sachlich begründet. Sie beruhe auf mangelhafter Arbeitseinstellung des Klägers. Zur erfolgten Neueinstellung bestehe kein Zusammenhang. Nach Ablauf der Jahresbefristung könne der Geschäftsführer wieder voll arbeitsfähig sein. Schon aus Zeitgründen sei es absurd, dass der Kläger die Aufgaben der neuen Kraft noch zusätzlich zu seiner Vollzeitarbeit leisten wolle. Außerdem sei das Tätigkeitsfeld ein völlig anderes. Der Kläger könne dies nicht problemlos betreuen. In der Besprechung zu Anfang Januar 2009, habe er unmissverständlich erklärt, keine Motivation mehr für die Arbeit beim Beklagten zu haben. Überall anders würde er lieber arbeiten. Hauptsache vom Beklagten weg, mit dem "sei er durch" (Zeugnis Herr Dr. M.). Entsprechende oder ähnliche Äußerungen seien vom Kläger bereits im Vorfeld gegenüber einer anderen Person gemacht worden (Zeugnis Herr E.). Im Übrigen sei der Kläger mit hochsensiblen Daten befasst, die Einfluss auf bundesweite und politisch scharf kontrovers diskutierte Großprojekte, wie die F. in F.,M. und B.. Der BUND, deren Mitglied und ehemaliger Funktionsträger der Kläger sei (was außer Streit steht), lehne diese ab. Der Kläger vertrete dieselbe Auffassung.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf die wechselseitigen Schriftsätze nebst Anlagen, die zu den Akten gereichten Unterlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

A.

Die überwiegend zulässige Klage war im Rahmen ihrer Zulässigkeit begründet. Der Kläger konnte sich hinsichtlich der ausgesprochenen Kündigung auf sachfremde Erwägungen des Beklagten berufen, in Folge dessen war die Kündigung unwirksam und dem Weiterbeschäftigungsantrag zu entsprechen.

I.

Die Kündigung vom 29.1.2009 war wegen Verstoßes gegen § 242 BGB unwirksam.

1. Der Kläger hatte die materielle Ausschlussfrist nach § 4 S. 1 KSchG mit seiner Klage vom 6.2.2009 gewahrt.

2. Der Kläger genoss unstreitig keinen allgemeinen Kündigungsschutz.

3. Die Kündigung beruhte jedoch auf nicht einleuchtenden, sachfremden Erwägungen und war wegen Verstoßes gegen § 242 BGB unwirksam.

a) Für den sog. Kündigungsschutz außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes gilt nach der jüngeren Rechtsprechung folgendes (vgl. BVerfG, 27.1.1998, 1 BvL 15/87, NZA 1998, 470; BAG 21.02.2001, 2 AZR 15/00, NZA2001, 833; 16.1.2003, 2 AZR 609/01, AP Nr 1 zu § 1 KSchG 1969 Gerne in schaftsbetrieb; 6.2.2003, 2 AZR 672/01, NZA 2003, 717; 20.08.2003, 2 AZR 333/02, AP Nr. 17 zu § 242 BGB Kündigung; LAG Rheinland-Pfalz, 15.11.2004, 7 Sa 471/04, juris; u.a.): Auch außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes besteht ein gewisser Schutz der Arbeitnehmer durch die zivilrechtlichen Generalklauseln vor einer sitten- oder treuwidrigen Ausübung des Kündigungsrechts (§§ 138, 242 BGB). Dabei ist im Rahmen dieser Generalklauseln der objektive Gehalt der Grundrechte, vor allem aus Art. 12 Abs. 1 GG zu beachten. Dieser Schutz hat allerdings nicht die gleiche Intensität wie der Schutz nach dem Kündigungsschutzgesetz. Es geht vor allem darum, Arbeitnehmer vor willkürlichen oder auf sachfremden Motiven beruhenden Kündigungen zu schützen. Soweit unter mehreren Arbeitnehmern eine Auswahl zu treffen ist, gebietet der verfassungsrechtliche Schutz des Arbeitsplatzes in Verbindung mit dem Sozialstaatsprinzip ein gewisses Maß an sozialer Rücksichtnahme. Der Vorwurf willkürlicher, sachfremder oder diskriminierender Ausübung des Kündigungsrechts scheidet aus, wenn ein irgendwie einleuchtender Grund über die Rechtsausübung vorliegt (BAG, 20.8.2003 a.a.O.).

b) Aufgrund des wechselseitig dargetanen Anlasses der Kündigung ergab sich vor diesem Hintergrund kein verständiger Grund.

aa) Der Beklagte hatte sich auf mangelhafte Arbeitsweise des Klägers gestützt. Weder die hierzu bemühten 17 Überstunden zum Jahresende 2008, noch der übertragene Vorjahresurlaub ließen das aber nachvollziehbar erscheinen. Beide Werte lagen im Bereich des statistisch Üblichen. Da der Beklagtengeschäftsführer im Vorjahr krankheitsbedingt ausgefallen war und Arbeitsrückstände dort unstrittig waren, konnte der restliche Betrieb bei verständiger Würdigung nicht gänzlich unbelastet bleiben. Dass die Literaturliste oder auch die V.-statistik noch weiterer Arbeit bedurften, war aufgrund deren stetig erfolgenden Aktualisierung kein zweifelhafter Zustand, sondern für fortlaufend geführte Registern offensichtlich der Normalfall. Auch ließ die zur Akte gereichte Fotografie der Ablage nicht erkennen, dass und in welchem Maß der Kläger hier hinter seinen Möglichkeiten zurück geblieben war.

bb) Des Weiteren hatte der Beklagte eine Demotivation des Klägers ins Feld geführt. Zum Beleg berief er sich auf das Gespräch zu Anfang Januar 2009 und die entsprechenden Äußerungen und Veranlassungen des Klägers. Da der Kläger die behaupteten Ausführungen lediglich bestritten hatte, obgleich ihm die Darlegungs- und Beweislast zukam, waren sie zu seinen Ungunsten als zutreffend zu unterstellen. Dennoch ergab das keinen verständigen Kündigungsgrund.

(1) Dass der Kläger dem Beklagtengeschäftsführer oder einem anderen Vorgesetzten erklärte, keine Lust mehr zur Arbeit für den Beklagte zu haben, überall anders lieber zu arbeiten und mit dem beklagten Verein „durch“ zu sein, war offensichtlicher Ausdruck seiner aktuellen emotionalen Befindlichkeit. Derartige Befindlichkeitsäußerungen kommen im Arbeitsleben allerdings laufend vor, ohne dass das allein das wechselseitige Pflichtengefüge weiter stört. Der Kläger unterstand im privaten Arbeitsverhältnis zum Beklagten auch keiner besonderen Gehorsamspflichten, die ihm etwaige Äußerungen untersagten. Er war mithin nach annähernd 10 Beschäftigungsjahren bei empfundener Arbeitsmüdigkeit, nicht zwanghaft verpflichtet, alles zu unterdrücken oder für sich zu behalten, was ihn bewegte.

(2) Die gewählten Worte waren zudem weder boshaft noch persönlich verletzend, so dass der Beklagte auch nicht auf eine Entschuldigung angewiesen war.

(3) Dass der Kläger außerdem ohne triftigen Grund ein Zwischenzeugnis eingefordert hatte, veränderte diese Einschätzung nicht. Der Beklagte konnte schon mit einer einfachen Ablehnung dafür sorgen, dass der Kläger die Grenzen seiner Ansprüche erkannte.

(4) Auch lag kein Grund vor, aus der bekundeten Demotivation auf eine sonstige Störung des Arbeitsverhältnisses zu schließen. Hinsichtlich der Aufgabenerfüllung waren konkrete Nachlässigkeiten nicht zu erkennen (s.o.). Da der Kläger auch seit der gesamten Arbeitsvertragszeit dem BUND angehörte und keinerlei Störungen aus dieser Mitgliedschaft gefolgt waren, ließen sich Loyalitätskonflikte ergänzend nicht allein aus der augenblicklichen Bekundung von Arbeitsunlust herleiten.

cc) Der Beklagte konnte sich daneben auch nicht auf den kündigungsrechtlich bisweilen erheblichen Umstand eines störenden "Abkehrwillens" berufen. Zu der damit gemeinten Konstellation gehört, dass der geäußerte Arbeitnehmerwille den Arbeitgeber unter Druck setzt, weil der betroffene Arbeitsplatz nur mit Not zu besetzen ist. Unstreitig hatte der Beklagte jedoch schon eine neue Kraft eingestellt und weitere Kräfte herangezogen. Ein nötiger Druck war vom Kläger nicht eigens veranlasst.

dd) Für den Vorgang vom 6.3.2009 war zu berücksichtigen, dass das Vorkommnis nach Zugang der Kündigung lag, und für die Frage, ob und wie intakt das Arbeitsverhältnis bei Ausspruch der Kündigung war, nichts ergab. Im Übrigen ließ sich die offenkundig ironische Erwiderung des Klägers in keiner Weise als ungehörig oder belastend auffassen.

II.

Der allgemeine Feststellungsantrag blieb, da kein weiterer Beendigungstatbestand außer der punktuell angegriffenen Kündigung in Betracht kam, ohne hinreichendes Rechtsschutzinteresse (§§ 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG, 256 Abs. 1 ZPO). Er war unzulässig.

III.

Dem Weiterbeschäftigungsantrag des Klägers war zu entsprechen. Aufgrund des obsiegenden Urteils in erster Instanz überwog das Beschäftigungsinteresse des Klägers (BAG, 27.2.1985, GS 1/84, NZA 1985, 702).

B.

Die Kostenentscheidung ergab sich aus §§ 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG, 92 Abs. 1 S. 1 ZPO, die Streitwertzumessung folgte aus §§ 61 Abs. 1 ArbGG, 3, 5 ZPO, 42 Abs. 4 S. 1 GKG.