

Folge 81 | Das Filettermesser

Nach dem Urteil: LAG Schleswig-Holstein, 13.07.2023 - 5 Sa 5/23

Besprochen von: Elisabeth Wondracek & Moritz Hörnig



Sachverhalt

Der Kläger (K) ist bei der Beklagten (B) als Industriemechaniker beschäftigt. Am 01.06.2022 war K zusammen mit seiner Kollegin A an einem Probierstand eingesetzt, in dessen Nähe sich auch der Arbeitskollege G aufhielt. Die A behauptet, dass der K ihr während des Aufenthalts der beiden am Probierstand um 9:20 Uhr ein scharfes Filettermesser mit einer Klingenlänge von 20 cm mit einem Abstand von etwa 15 cm an den Hals gehalten habe. Daraufhin habe sie aus Überforderung reflexartig gelacht und den K gebeten, das Messer wegzunehmen. Dieser Bitte sei er wortlos nachgekommen. Bei dem Vorfall saß der K dicht neben der A auf einem erhöhten Sitz und saß somit, auch aufgrund des Größenunterschieds von A und K, 15cm über der A. A ist der Auffassung, dass der K mit seiner Handlung ihr Leib und Leben bedroht habe. Am 13.06. sprach A mit zwei Mitgliedern des Betriebsrats, welche einen Tag später die stellvertretende Produktionsleitung informierten. Nachdem der K aus seinem Urlaub zurückkehrte, wurde er von der stellvertretenden Produktionsleitung zur Sachverhaltsaufklärung am 20.06.2022 angehört. Dabei gab K an, sich nicht an das Geschehen erinnern zu können und falls dieses Ereignis stattgefunden habe er die A nicht mutwillig bedroht hätte. In einem Gespräch vom 27.06.2022 bestätigte der Zeuge G die Aussage der A. Nach ausgiebiger Beratung und Anhörung des Betriebsrates kündigte die Beklagte dem Kläger mit einem Schreiben vom 11.07.2022 fristlos und mit Schreiben vom 14.07.2022 vorsorglich fristgerecht zum 31.10.2022. K erhebt dagegen am 18.07.2022 Kündigungsschutzklage.

Wie stehen die Aussichten auf Erfolg der Klage des K?

A. Aussichten auf Erfolg der der Kündigungsschutzklage des K

I. Zulässigkeit der Kündigungsschutzklage

1. Rechtsweg zum Arbeitsgericht § 2 Abs. 1 Nr. 3b ArbGG

Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist gem. § 2 Abs. 1 Nr. 3b ArbGG eröffnet, sofern eine Streitigkeit zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses vorliegt. Vorliegend streiten K und B über die Wirksamkeit der Kündigungserklärungen und somit über die Frage des Bestehens oder Nichtbestehens des Arbeitsverhältnisses zwischen ihnen.

2. Örtliche Zuständigkeit gem. § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. §§ 12 ff. ZPO

Gem. § 46 Abs. 2 ArbGG richtet sich die örtliche Zuständigkeit in Prozessen vor den Arbeitsgerichten nach den §§ 12 ff. ZPO. Bei der B handelt es sich um eine GmbH, mithin eine juristische Person, sodass gem. § 17 ZPO der Sitz der B als ihr allgemeiner Gerichtsstand in Betracht kommt. Mangels weiterer Informationen im Sachverhalt ist davon auszugehen, dass K das örtlich zuständige Gericht angerufen hat.

3. Statthafte Klageart § 13 KSchG i.V.m. §§ 4 S. 1, 5-7 KSchG

Die Rechtsunwirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung kann gem. § 13 KSchG i.V.m. §§ 4 S. 1, 5-7 KSchG durch Klage beim zuständigen Arbeitsgericht geltend gemacht werden. Die Rechtsunwirksamkeit einer ordentlichen Kündigung kann gem. § 4 S. 1 KSchG durch Klage beim zuständigen Arbeitsgericht geltend gemacht werden.

Dabei handelt es sich um eine Feststellungsklage mit dem Ziel festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung beendet wird.

Somit kann K sowohl die außerordentliche als auch die ordentliche Kündigung im Rahmen einer Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht geltend machen.

Achtung! Die Klagfrist der Kündigungsschutzklage wird wegen der materiell-rechtlichen Wirkung des § 7 KSchG im Rahmen der Begründetheit geprüft. Geht die Klage nicht fristgerecht ein, ist gem. § 7 KSchG die Wirksamkeit der Kündigung zu fingieren.

II. Begründetheit der Kündigungsschutzklage bzgl. der außerordentlichen Kündigung

Die Kündigungsschutzklage ist gem. § 13 KSchG i.V.m. §§ 4 S. 1, 5-7 KSchG begründet, wenn die Kündigung des Arbeitgebers vom 11.07.2022 das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgelöst hat.

1. Wirksamer Arbeitsvertrag iSd. § 611a BGB

Dem Sachverhalt ist zu entnehmen, dass der K wirksam bei der B als Industriemechaniker angestellt ist.

2. Kündigungserklärung §§ 626 Abs. 1, 623 BGB

Die Kündigungserklärung muss schriftlich beim Arbeitnehmer nach § 623 BGB zugehen. Aus der Erklärung muss mit hinreichender Bestimmtheit der Wille zur außerordentlichen Kündigung hervorgehen. Der Arbeitgeber muss sich dabei auf einen wichtigen Grund berufen, weshalb er der Arbeitnehmer fristlos kündigen möchte.

B erklärt dem K per Schreiben vom 11.07.2022 die Kündigung unter Nennung eines wichtigen Grundes.

3. Anhörung des Betriebsrates, § 102 BetrVG

Soweit ein Betriebsrat in der Firma vorhanden ist, muss dieser in Fällen der außerordentlichen Kündigung gem. § 102 BetrVG angehört werden. Die B hat den bei ihr begründeten Betriebsrat ordnungsgemäß angehört.

4. Kündigungserklärungsfrist nach § 626 Abs. 2 BGB

Die Kündigung muss nach § 626 Abs. 2 BGB bei dem Arbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Erlangung der Kenntnis von den zur Kündigung rechtfertigenden Gründen zugehen.

5. Klagefrist gem. § 13 KSchG i.V.m. § 4 S. 1, 7 KSchG

Die Kündigungsschutzklage gegen eine außerordentliche Kündigung kann gem. § 13 KSchG i.V.m. § 4 S. 1 KSchG nur drei Wochen nach Zugang des Kündigungsschreibens geltend gemacht werden. Der K hat am 18.07.2022, also eine Woche nach Zugang des fristlosen Kündigungsschreibens, Kündigungsschutzklage erhoben. Die Klagefrist von drei Wochen wurde gewahrt.

6. Besonderer Kündigungsschutz

Besondere Gründe, die den K vor einer außerordentlichen Kündigung schützen könnten, kommen hier nicht in Betracht.

Bspw. eine Schwerbehinderung (§§ 85, 91 SGB IX), Schwangerschaft (§ 9 MuSchG), Mitgliedschaft im Betriebsrat (§ 103 BetrVG i.V.m. § 15 KSchG) oder sonstige Gründe (§ 13 KSchG)

7. Vorliegen eines wichtigen Grundes nach § 626 Abs. 1 BGB

a) „An sich“ wichtiger Grund

Die zugrundeliegenden Tatsachen müssen generell geeignet sein, einen wichtigen Grund für eine Kündigung darzustellen. Damit sind Störungen im Arbeitsverhältnis, insb. im Vertrauens- oder Leistungsbereich gemeint.

Vorliegend könnte ein wichtiger verhaltensbedingter Kündigungsgrund vorliegen. Darunter sind Handlungen zu verstehen, die erhebliche Verletzungen der Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers gem. § 241 Abs. 2 BGB darstellen und so das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber nachhaltig stören. Der Arbeitgeber steht zudem auch in der Pflicht die Sicherheit der anderen Arbeitnehmer zu gewährleisten und sie vor eben solchen Gefahrensituationen zu schützen.

Der K hat hier seiner Kollegin A im Rahmen seiner geschuldeten Arbeitsleistung an einem Proberstand, die auch ein Filetmesser beinhalteten, dieses circa 20 cm lange Messer in einer

Die Lösungsskizze zum Podcast | Einfall im Recht

Lehrstuhl Prof. Dr. Rupprecht Podszun

Entfernung von 15 cm auf Höhe des Halses der A gehalten. Diese sah darin eine Bedrohung von Leib und Leben.

Ernstgemeinte Bedrohungen von Mitarbeitern stellen unzweifelhaft einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung dar.

Diese Tatsachen müssen auch konkret unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls, insbesondere auch des Verhältnismäßigkeitsprinzips, dazu geeignet sein, einen wichtigen Grund zur Kündigung darzustellen. Fraglich ist, ob es sich vorliegend tatsächlich um eine mutwillige Drohung des K gehandelt hat. Dagegen spricht, dass der K zuvor nie auffälliges Verhalten gezeigt hat und in dem Moment der vermeintlichen Bedrohungslage auch keine verbalen Drohungen in Richtung der A geäußert hat. Zudem ist er der Bitte dieser, das Messer aus der Nähe ihres Halses zu entfernen, unverzüglich nachgekommen und hat das Geschehen nicht weiter kommentiert.

Auch das Verhalten der A in dem Moment spielt eine Rolle. Diese lachte, bevor sie den K aufforderte das Messer wegzunehmen. Der K konnte in diesem Moment aus ihrer Reaktion ableiten, dass die A sein Verhalten als (grobem) Scherz gedeutet hat, was ebenfalls dadurch bestärkt wird, dass K nicht aggressiv oder drohend auf A's Lachen reagiert hat. Der Wille (bzw. Vorsatz) des K die A zu bedrohen ist in seinem Gesamtverhalten nicht erkennbar. Es ist schließlich auch im Bereich des Vorstellbaren, dass der K sich schlicht mit dem Messer in seiner Hand in Richtung der A umgedreht und in dieser Drehbewegung nahe an den Hals der A geraten ist. Es ist somit nicht davon auszugehen, dass es sich um einen wichtigen zur außerordentlichen Kündigung rechtfertigenden Grund handelt.

Vertiefender Zusatzkasten

Im Ausgangsfall hat die Beklagte die Kündigung u.A. auch auf den Verdacht einer strafbaren Handlung oder sonstigen schwerwiegenden arbeitsvertraglichen Pflichtverletzung gestützt. Ein solcher Verdacht muss sich auf konkrete, vom Kündigenden darzulegende und ggf. zu beweisende Tatsachen stützen und dringend sein. Die den Verdacht begründenden Umstände dürfen nicht ebenso gut durch ein Geschehen zu erklären sein, dass eine Kündigung nicht rechtfertigen würde. Einen solchen Verdacht hat das LG Schleswig-Holstein in dem zugrundeliegenden Urteil verneint. Es fehle an einer konkreten Tathandlung auf die sich der dringende Tatverdacht beziehen solle. Hintergrund dessen ist, dass die Beklagte in ihrem Berufungsschreiben verneinte, dass sie die Handlung des K nicht als Bedrohung iSd. § 241 StGB ansehe, weshalb sich der dringende Tatverdacht ausschließlich auf eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung beziehe. Dabei hätte die B aber verkannt, dass diese Pflichtverletzung „schwerwiegend“ sein muss. „Von einer derart schwerwiegenden Vertragsverletzung, auf die sich der Verdacht bezieht, kann dann nicht ausgegangen werden, wenn selbst das Vorliegen einer entsprechenden Tat Kündigung keinen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung darstellt.“ (LG Schleswig-Holstein, Urteil vom 13.07.2023 - 5 Sa 5/23, Rn. 47) Darüber hinaus bedarf die Handlung des K aber zunächst eine Abmahnung und stellt im konkreten Sachverhalt keinen wichtigen Kündigungsgrund dar. Zudem bestünden in der Aufklärung des Sachverhaltes zu viele ungeklärte Fragen, die einen dringenden Tatverdacht begründen würden, weshalb die außerordentliche Kündigung nicht auf einen solchen gestützt werden könne.

b) Interessenabwägung und Zumutbarkeit

Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zur ordentlichen Kündigungsfrist muss unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile unzumutbar sein.

Weiterhin muss bei einer Vertragspflichtverletzung im Rahmen der Interessenabwägung geprüft werden, ob dem Arbeitgeber nicht ein milderes Mittel als eine fristlose Kündigung, bspw. eine Abmahnung oder fristgerechte Kündigung zur Verfügung stand.

8. Zwischenergebnis

Die außerordentliche fristlose Kündigung im vorliegenden Fall war rechtswidrig und führt nicht zu einer Auflösung des Arbeitsverhältnis zwischen B und K.

III. Auflösung des Arbeitsverhältnis durch die ordentliche Kündigung vom 14.07.2022

Die Kündigungsschutzklage ist gem. § 4 S. 1 KSchG begründet, wenn die Kündigung des Arbeitgebers vom 14.07.2000 das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgelöst hat.

1. Wirksamer Arbeitsvertrag iSd. § 611a BGB (+) s.o.

2. Wirksame Kündigungserklärung § 623 BGB

Auch die ordentliche Kündigung bedarf gem. § 623 BGB der Schriftform. Laut Sachverhalt erging auch die Kündigung vom 14.07.2022 per Schreiben, mithin schriftlich.

3. Kündigungsfristen gem. § 622 BGB

Gemäß § 622 Abs. 1 BGB kann das Arbeitsverhältnis nur mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Hier hat die B laut Sachverhalt am 14.07.2022 vorsorglich fristgerecht zum 31.10.2022 die Kündigung erklärt.

4. Einhalten der Klagefrist gem. §§ 4, 5, 7 KSchG (+), s.o.

Gegen die am 14.07.2022 ordentlich ergangenen Kündigung hat der K am 18.07.2022, also vier Tage später, fristgerecht Kündigungsschutzklage erhoben. Die Klagefrist von drei Wochen wurde gewahrt.

5. Allgemeine Unwirksamkeitsgründe und Kündigungsverbote (-), s.o.

6. Anhörung des Betriebsrates gem. § 102 BetrVG (+), s.o.

Die Lösungsskizze zum Podcast | Einfall im Recht

Lehrstuhl Prof. Dr. Rupprecht Podszun

7. Wirksamkeit nach dem KSchG

Die Kündigung ist nach KSchG wirksam, sofern eine im Geltungsbereich des KSchG liegende Kündigung sozial ungerechtfertigt gem. § 1 Abs. 2 KSchG ist.

a) Geltungsbereich des KSchG

aa) Persönlicher Anwendungsbereich § 1 Abs. 1 KSchG

Das Arbeitsverhältnis müsste gem. § 1 Abs. 1 KSchG länger als sechs Monate bestehen. Davon ist vorliegend mangels anderer Angaben im Sachverhalt auszugehen.

bb) Betrieblicher Anwendungsbereich § 23 KSchG

Nach § 23 Abs. 1 S. 2 und 3 KSchG gelten die Vorschriften über den allgemeinen Kündigungsschutz grundsätzlich nicht in Betrieben, in denen zehn oder weniger Arbeitnehmer beschäftigt werden (§23 Abs. 1 S. 3 KSchG). Laut Sachverhalt ist der K als einer von 20 Industriemechanikern im Betrieb der B beschäftigt. Daher sind die Anforderungen an den Betrieblichen Anwendungsbereich erfüllt.

b) Soziale Rechtfertigung nach § 1 Abs. 2 KSchG

Die Kündigung müsste sozial gerechtfertigt sein. Wäre dies nicht der Fall, wäre sie gem. § 1 Abs. 1 KSchG unwirksam. Eine Kündigung ist insb. sozial gerechtfertigt, wenn sie gem. § 1 Abs. 2 S. 1 BGB nicht durch Gründe, die in der Person (personenbedingte Kündigung) oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen (verhaltensbedingte Kündigung), oder durchdringende betriebliche Erfordernisse (betriebsbedingte Kündigung), die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist.

In Betracht kommt hier eine Verhaltensbedingte Kündigung, dies liegt vor, sofern das Verhalten des K eine schuldhafte Verletzung einer vertraglichen Haupt- oder Nebenpflicht darstellt. Diese Pflichtverletzung muss das Arbeitsklima derart nachhaltig zerstört haben, dass eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen ist (Prognoseprinzip). Zudem sind die Interessen des Arbeitgebers und Arbeitnehmers gegenüberzustellen und abzuwägen (Prinzip der Interessenabwägung). Eine Kündigung ist zudem die Ultima Ratio, es dürften dem Arbeitgeber keine mildereren Mittel zur Verfügung stehen, mit denen der durch die Kündigung verfolgte Zweck ebenso gut erreicht werden kann (Ultima-Ratio-Prinzip). Ein mildereres Mittel ist stets eine Abmahnung.

„Einer Abmahnung bedarf es nach dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz nur dann nicht, wenn bereits ex ante erkennbar ist, dass eine Verhaltensänderung in Zukunft auch nach einer 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 – ausgeschlossen ist.“¹ Da

¹ LG Schleswig-Holstein, Urteil vom 13.07.2023 - 5 Sa 5/23, Rn. 43.

Die Lösungsskizze zum Podcast | Einfall im Recht

Lehrstuhl Prof. Dr. Rupprecht Podszun

nicht einwandfrei festgestellt werden kann, dass der K der A das Messer in drohender Absicht an den Hals gehalten hat kann davon ausgegangen werden, dass dieser potenziell gefährliche (aber im Ergebnis keine Verletzungsfolgen nach sich ziehende) Umgang mit dem Filetmesser zuvor hätte abgemahnt werden müssen. Anzeichen dafür, dass eine Abmahnung nicht zu einer Änderung des Verhaltens des K geführt hätte, liegen nicht vor. Auch ist die Pflichtverletzung mangels Hinweise auf die Mutwilligkeit nicht so schwerwiegend, dass sie eine sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigt. B hätte vor der ordentlichen Kündigung eine Abmahnung aussprechen müssen, daher ist die ordentliche Kündigung nicht sozial gerechtfertigt.

8. Zwischenergebnis

Das Arbeitsverhältnis wurde mithin nicht durch eine Kündigung beendet. Das Arbeitsverhältnis zwischen K und B besteht fort.

B. Ergebnis

Die Kündigungsschutzklage des K hat somit Erfolg.