

Mandanteninfo Februar 2010

Keine Kündigung nur aufgrund eines Flüchtigkeitsfehlers

Die fristlose Kündigung eines langjährig beschäftigten Arbeitnehmers aufgrund eines bloßen Flüchtigkeitsfehlers ist eine gänzlich überzogene Personalmaßnahme und deshalb unwirksam.

*LAG Düsseldorf, Urteil vom 25.11.2009 – 12 Sa 879/09
(Leitsatz vom Verfasser)*

Der Kläger arbeitet seit September 1977 als kaufmännischer Angestellter für die Beklagte. Im Rahmen dieser Tätigkeit hatte er den Eingang von Insolvenzmitteilungen bei den Kreditdaten des betreffenden Kunden durch Eingabe einer bestimmten Schlüsselnummer zu vermerken. Aufgrund eines Flüchtigkeitsfehlers unterließ der Kläger ab März 2008 bei mitgeteilten Insolvenzfällen den Eintrag dieser Schlüsselnummer in der Datenmaske, was jedoch der Beklagten erst im März 2009 auffiel. Die Beklagte kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis außerordentlich, hilfsweise ordentlich. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben und den Auflösungsantrag der Beklagten zurückgewiesen.

Die außerordentliche wie die ordentliche Kündigung sind nicht aus Verhaltensgründen zu rechtfertigen. Auch wenn dem Kläger nach März 2008 kontinuierlich derselbe Fehler der Arbeitsausführung unterlaufen ist, ist das inkriminierte Fehlverhalten nicht so gravierend, dass es (ohne vorherige Abmahnung) einen an sich wichtigen Grund i. S. d. § 626 Abs. 1 BGB oder verhaltensbedingten Grund i. S. v. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG abgeben könnte. Alle mal führt die gebotene Interessenabwägung zu dem Befund, dass die Kündigung, ob außerordentlich oder ordentlich, eine gänzlich unverhältnismäßige und voreilige Reaktion der Beklagten darstellt und das Bestandsschutzinteresse des Arbeitnehmers im Verhältnis zu dem Beendigungsinteresse des Arbeitgebers überwiegt.

Schlechtleistungen und unzureichende Arbeitsleistungen des Arbeitnehmers rechtfertigen in der Regel dessen außerordentliche Kündigung selbst dann nicht, wenn der Arbeitnehmer fahrlässig großen Schaden verursacht hat. Geht es im Kern um einen Leistungsmangel, setzt eine Kündigung wegen einer Vertragspflichtverletzung regelmäßig eine vorausgegangene **einschlägige Abmahnung** voraus. Hieran gemessen fehlt es im vorliegenden Fall bereits an einem relevanten verhaltensbedingten Kündigungsgrund für die außerordentliche (§ 626 Abs. 1 BGB) wie für die ordentliche Kündigung (§ 1 Abs. 2 S. 1 KSchG).

Stefan Bell¹
Regine Windirsch^{1,2}
Sigrid Britschgi^{1,3,4}
Christopher Koll¹
Verena Linz

Rechtsanwälte und
zugleich Fachanwälte für
1 Arbeitsrecht
2 Sozialrecht
3 Familienrecht
4 auch OLG-Zulassung

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de
Fach LG 37

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 001

St.-Nr. 5103/5013/0229

In Kooperation mit
folgenden Kanzleien
für Arbeitsrecht

Berlin
Dieter Hummel*
Volker Ratzmann*
Mechtild Kuby*

Frankfurt a.M.
Franzmann* Büdel* Bender*

Freiburg
Michael Schubert*
Anwaltsbüro im Hegarhaus

Hamburg
Klaus Müller-Knapp*
Jens Peter Hjort*
Wolfgang Brinkmeier*
Manfred Wulff*

Hannover
Detlef Fricke
Joachim Klug

Konstanz
Haenel-Zepf-Wirlitsch
und Kollegen

München
Kanzlei Rüdiger Helm

Nürnberg
Manske & Partner*

Wiesbaden
Schütte* Jancke* Heer*

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

Die dem Kläger angelasteten Buchungsfehler stellen keine derart gravierende Pflichtverletzung dar, dass sie das zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses notwendige Vertrauen der Beklagten unheilbar zerstören könnten. Die Fehlleistung hatte keinen Schaden herbeigeführt. Nach vertraglichem Aufgabenbereich und betrieblicher Stellung hält sich das Maß der dem Kläger übertragbaren Verantwortung in Grenzen. Damit reicht, da es nicht um einen abgemahnten Wiederholungsfall geht, ein Arbeitsfehler der vorliegenden Art nicht aus, eine Kündigung zu rechtfertigen.

Unmaßgeblich ist, dass die Beklagte die Zerstörung ihres Vertrauens reklamiert. Denn es kommt insoweit nicht auf den (subjektiven) Standpunkt des jeweiligen Arbeitgebers an, sondern es ist ein objektiver Maßstab anzulegen und danach zu prüfen, ob Umstände vorliegen, die einen ruhig und verständig urteilenden Arbeitgeber zur Kündigung bestimmen können (BAG 21.05.1992 — 2 AZR 10/92 — Juris Rn. 27, 27.11.1996 - 2 AZR 357/96 — Juris Rn. 20).

In diesem Zusammenhang hat das Arbeitsgericht der Beklagten zutreffend als eigenes Versäumnis angelastet, das geänderte Buchungsverfahren nicht deutlich genug dargestellt und die korrekte Umsetzung der Buchungsanweisung **in der Folgezeit nicht kontrolliert** zu haben. Nach allem erschließt sich der Kammer nicht, wie bei dem gegebenen Sachverhalt unter Berücksichtigung der konkreten Fallumstände des Einzelfalls und unter Abwägung der beiderseitigen Interessen eine Kündigung, sogar in der beruflich diskriminierenden Form der fristlosen Kündigung, in Betracht gezogen werden konnte. In der Gesamtschau erweist sich die streitbefangene Kündigung als gänzlich überzogene Personalmaßnahme und ist deshalb zu Recht vom Arbeitsgericht für unwirksam erachtet worden.

Der Auflösungsantrag ist unbegründet. Der Auflösungsantrag des Arbeitgebers setzt voraus, dass eine Vertrauensgrundlage für eine sinnvolle Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr besteht. An den Auflösungsgrund sind vor allem dann keine geringeren Anforderungen zu stellen, wenn die Auflösung eines langen Arbeitsverhältnisses für den Arbeitnehmer aufgrund seiner Qualifikation und seines Lebensalters bedeutet, dass er mit Wahrscheinlichkeit auf dem Arbeitsmarkt keine neue Anstellung finden und nach Aufzehrung der Bruttoabfindung und Bezug des Arbeitslosengeldes der Gefahr ausgesetzt sein kann, mit seiner Familie an der Armutsgrenze zu leben und sozialhilfebedürftig zu werden. In dieser Konstellation ist die **Höchstabfindung nach § 10 Abs. 1 oder Abs. 1 KSchG, zumal unter Berücksichtigung ihrer steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung, eine unzulängliche Kompensation des Arbeitsplatzverlustes.**

Der Kündigungssachverhalt, namentlich die fehlerhaften Buchungen bei Schadenfällen, sind in keiner Weise dazu angetan, an der Möglichkeit der künftigen vertrauensvollen Zusammenarbeit der Parteien zu zweifeln. Wenn die Beklagte im März 2009 die gesamte Überprüfung der inkriminierten Buchungsvorgänge veranlasste, kam sie einer ihr zufallenden Arbeitsaufgabe nach und holte das nach, was sie in sachgerechter Ausübung ihrer Leitungs- und Organisationsbefugnisse längst hätte tun sollen. Insoweit verfehlt der Vorwurf, dass der Kläger die Schuld wieder bei anderen suche und deutliche Defizite in seiner Persönlichkeit zeige, die vollständige Wahrheit und ist wie der wiederholte und haftlose Vorwurf, der Kläger habe bewusst (absichtlich) die Anweisung vom März 2008 missachtet, dazu angetan, eine Reaktion derart, dass die Beklagte mehr Mist gebaut habe, zu evozieren. Im Übrigen liegt das Prozessverhalten des Klägers bzw. seines Prozessbevollmächtigten im Rahmen der Wahrnehmung berechtigter Interessen. Es sind weder bewusst unwahre oder leichtfertige Behauptungen, deren Unhaltbarkeit auf der Hand liegt, noch aufgestellte ehrenrührige oder rufschädigende Äußerungen getätigt worden. Im Verhältnis zu dem Vortrag der Beklagten hat sich der Kläger moderat dargestellt und das aufrichtige Bemühen gezeigt, weder sich die Rückkehr an den Arbeitsplatz nicht verleiden zu lassen noch die künftige Zusammenarbeit unnötig zu belasten.