



**Arbeitsgericht
Cottbus**

- Gerichtszeichen (bitte immer angeben)
3 Ca 920/22



Verkündet

am 26.10.2023

Im Namen des Volkes

Urteil

Eingegangen

20. Nov. 2023

Rechtsanwalt

Dr. Jens-Torsten Lehmann

In Sachen

- Kläger -

gegen

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigter:

Rechtsanwalt Dr. Jens-Torsten Lehmann,
Sandower Straße 45, 03046 Cottbus

hat das Arbeitsgericht Cottbus, 3. Kammer, auf die mündliche Verhandlung vom 26.10.2023 durch die Richterin am Arbeitsgericht als Vorsitzende sowie die ehrenamtliche Richterin Frau und des ehrenamtlichen Richters Herr

für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, 500,00 € brutto an den Kläger zu zahlen.
Im Übrigen werden Klage und Widerklage abgewiesen.

Tatbestand

Die Parteien, zwei Brüder, streiten um den Bestand des Arbeitsverhältnisses, Entgeltzahlungen und

Der Kläger und der Geschäftsführer der Beklagten gründeten am _____ gemeinsam die Beklagte. Im Januar 2020 kaufte die Beklagte ein Auto, das der Kläger dienstlich nutzte. Zum Ende des Jahres 2020 – nach Vortrag der Beklagten zum 01.10.2020 - wurde der Kläger von der Beklagten zu einem monatlichen Entgelt von 5.000,00 Euro brutto angestellt. Einen schriftlichen Arbeitsvertrag gibt es nicht. Für die Monate Mai, Juni, August und Oktober 2022 zahlte die Beklagte nicht 5.000,00 Euro brutto, sondern 4.354,84 Euro brutto (Mai 2022, Bl. 21 d.A.), 4.500,00 Euro brutto (Juni 2022, Bl. 22 d.A.), 4.354,84 Euro bzw. 3.548,39 brutto (August 2022, Bl. 25/26 d.A.), sowie 483,87 Euro brutto (Oktober 2022, Bl. 30 d.A.). Mit Schreiben vom 17.10.2022 mahnte der Kläger die ausstehenden Zahlungen an und kündigte ein Zurückhalten der Arbeitsleistung für den Fall an, dass eine Zahlung nicht bis zum 24.10.2022 erfolge, Anlage K 1, Bl. 103 d.A. Am 29.06. und 23.08.2022 mahnte die Beklagte den Kläger wegen einer – behaupteten – Vielzahl von arbeitsvertraglichen Pflichtverstößen, ua. wegen unentschuldigtem Fehlen, ab, Bl. 12 und 5 bis 11 d.A. Es gibt den übersetzten Auszug eines Chatverlaufs zwischen dem Kläger und dem Geschäftsführer der Beklagten, in dem der Kläger seinen beabsichtigten Urlaub für August bis Dezember 2022 auflistet. Der Geschäftsführer der Beklagten genehmigt lediglich Urlaub in der Zeit vom 1. bis 10.08.2022, Bl. 16 d.A. Ab dem 14.09.2022 war der Kläger nicht mehr im Büro der Beklagten in Cottbus. Mit Schreiben vom 26.10.2022, dem Kläger am 28.10.2022 zugegangen, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis außerordentlich, hilfsweise ordentlich.

Mit seiner am 16.11.2022 beim Arbeitsgericht Cottbus eingegangenen Klage begehrt der Kläger die Feststellung der Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung sowie die fehlenden Entgeltzahlungen für Mai, Juni, August, Oktober und November 2022. Mit Schriftsatz vom 20.03.2023 |

Der Kläger trägt vor, der außerordentlichen Kündigung fehle der wichtige Grund. Er sei nicht unentschuldig der Arbeit ferngeblieben. Am 13.09.2022 habe er gearbeitet. Allerdings habe keine Ware verschickt werden können, da kein geeignetes Verpackungs-/Versandmaterial zur Verfügung gestanden habe. Das zu besorgen sei Aufgabe des Geschäftsführers der Beklagten gewesen. Nach Gründung der Beklagten hätten sich der Geschäftsführer und er auf folgende Aufgabenverteilung geeinigt: _____ werde sich um die Buchhaltung, Steuern, Telefonate und Korrespondenz mit den Kunden sowie um den Lagerbestand kümmern. Er übernehme den Großteil der organisatorischen Fragen, den

Bestellungsversand, sowie die Garantie- und Serviceabwicklung. Ab 14.09.2022 habe er sich im Homeoffice mit anderen wichtigen Aufgaben beschäftigt. Wegen der Misswirtschaft des Geschäftsführers hätten Bestellungen nicht abgearbeitet werden können. In den ersten drei Wochen des Oktober 2022 sei er krank gewesen. Krankmeldungen seien vorgelegt worden. Im Mai 2022 habe er an den von der Beklagten behaupteten Fehltagen im Homeoffice gearbeitet.

Das Firmenfahrzeug habe er nach der letzten Dienstfahrt auf der öffentlichen Straße vor dem Arbeitsort geparkt. Die Fahrzeugpapiere hätten immer auf dem Tisch am Arbeitsort gelegen, die Fahrzeugschlüssel dort im Schlüsselkasten gehangen.

Der Kläger **beantragt**,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die fristlose Kündigung vom 26.10.2022 nicht aufgelöst worden ist;
2. die Beklagte zu verurteilen, 12.112,90 € brutto an den Kläger zu zahlen.

Die Beklagte **beantragt**,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Ansicht, die außerordentliche Kündigung sei gerechtfertigt. Trotz einschlägiger Abmahnungen habe der Kläger seit dem 13.09.2022 unentschuldigt gefehlt. Homeoffice sei nicht vereinbart gewesen. Im Oktober 2022 sei der Kläger nicht erkrankt gewesen und habe das auch nicht mitgeteilt. Hinsichtlich der Fehl- und Krankheitszeiten verweist die Beklagte auf eine „Fehlzeitenübersicht Abrechnungsjahr 2022“, Bl. 119 d.A. Der Kläger sei für das Besorgen von Verpackungsmaterial zuständig gewesen. Bereits mit der Kündigung sei die Herausgabe des Dienstwagens verlangt worden. Solange dieser nicht herausgegeben werde, mache die Beklagte von ihrem Zurückbehaltungsrecht hinsichtlich etwaiger Entgeltansprüche Gebrauch. Die Einbehalte in den Monaten Mai, Juni, August und Oktober 2022 seien berechtigt gewesen.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Protokolle der mündlichen

Verhandlungen gemäß §§ 313 Abs. 2 Zivilprozessordnung (ZPO), 46 Abs. 2 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist nur in dem aus dem Tenor ersichtlichen Umfang erfolgreich.

Die Kündigungsschutzklage gegen die außerordentliche Kündigung blieb erfolglos.

Der Kläger hat lediglich Anspruch auf Zahlung der Entgelt Differenz für Juni 2022.

A.

Die Kündigungsschutzklage gegen die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 26.10.2022 ist unbegründet. Die Kündigung ist wirksam und hat das Arbeitsverhältnis spätestens mit Ablauf des 28.10.2022 beendet.

I.

Die Kündigungsschutzklage des Klägers gegen die außerordentliche Kündigung der Beklagten ist zulässig. Insbesondere besteht das erforderliche Feststellungsinteresse gemäß § 256 Abs. 1 ZPO, § 46 Abs. 2 ArbGG, da sich die Beklagte der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die außerordentliche Kündigung berührt.

II.

Die Kündigungsschutzklage ist unbegründet. Die Beklagte kann sich zur Rechtfertigung der außerordentlichen Kündigung auf einen „wichtigen Grund“ iSv. § 626 Abs. 1 BGB berufen.

1. Zwar hat der Kläger mit seiner am 16.11.2022 beim Arbeitsgericht Cottbus eingegangenen Klage die dreiwöchige Klageerhebungsfrist der §§ 4 Satz 1, 13 Abs. 1 Satz 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) gewahrt.

2. Die Beklagte kann sich aber auf einen wichtigen Grund iSv. § 626 Abs. 1 BGB berufen.

a) Gemäß § 626 Abs. 1 BGB kann das Arbeitsverhältnis von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann.

Die Rechtsprechung konkretisiert den wichtigen Grund durch eine abgestufte Prüfung in zwei systematisch selbständigen Abschnitten. Es wird zunächst geprüft, ob ein bestimmter

Sachverhalt ohne die bes. Umstände des Einzelfalls an sich geeignet ist, einen wichtigen Grund abzugeben. Sodann wird untersucht, ob bei Berücksichtigung dieser Umstände und der Interessenabwägung die konkrete Kündigung gerechtfertigt ist. Dabei entscheidet ein objektiver Maßstab, so dass die Kenntnis des Kündigenden von den wirklich vorhandenen Tatsachen grundsätzlich unerheblich ist (ErfK/Niemann, 23. Aufl. 2023, BGB § 626 Rn. 15)

Das unentschuldigte Fernbleiben von der Arbeit ist an sich geeignet, einen wichtigen Grund zur Kündigung zu bilden (ErfK aaO, Rn. 141).

Der Kündigende – Arbeitgeber oder Arbeitnehmer – ist darlegungs- und beweispflichtig für die Tatsachen, aus denen er sein Recht zur außerordentlichen Kündigung ableitet (Münchener Kommentar zum BGB, 9. Auflage 2023, § 626 Rn 380 mwN.).

b) Diese Ausführungen zugrunde gelegt, kann sich die Beklagte auf einen wichtigen Grund iSv. § 626 Abs. 1 BGB berufen. Die beharrliche Weigerung des Arbeitnehmers seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, ist „an sich“ geeignet, eine außerordentliche fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Ein Arbeitnehmer verweigert die ihm angewiesene Arbeit beharrlich, wenn er sie bewusst und nachdrücklich nicht leisten will. Ob er zur Arbeitsleistung verpflichtet ist, bestimmt sich nach der objektiven Rechtslage. Verweigert der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung in der Annahme er handele rechtmäßig, hat grundsätzlich er selbst das Risiko zu tragen, dass sich seine Rechtsauffassung als unzutreffend erweist (Bundesarbeitsgericht (BAG) vom 14.12.2017 – 2 AZR 86/17 – Rn 29 mwN.). Der Kläger ist zumindest seit dem 04.10.2022 unentschuldigt der Arbeit ferngeblieben. Er hat die geschuldete Arbeitsleistung bewusst und nachhaltig verweigert.

aa) Ob der Kläger am 13.09.2022 noch im Büro in Cottbus gearbeitet hat, kann dahinstehen. Für die Zeit ab dem 14.09.2022 ist unstrittig, dass er seine Arbeitsleistung nicht mehr im Büro in Cottbus erbracht hat.

bb) Bis zum 30.09.2022 liegt darin allerdings kein wichtiger Grund iSv. § 626 Abs. 1 BGB. Vom 14. bis zum 23.09.2022 war er nach der Fehlzeitenübersicht der Beklagten für das Jahr 2022 krank, Bl. 149 d.A. Für diese Zeit ist das ihm von der Beklagten vorgeworfene unentschuldigte Fernbleiben von der Arbeit entschuldigt.

In der Zeit vom 26. bis 30.09.2022 liegt nach der Fehlzeitenübersicht kein unentschuldigtes Fernbleiben von der Arbeit vor. Daran muss sich die Beklagte festhalten lassen, es ist eine von ihr selbst gefertigte Übersicht.

Damit ist der 13.09.2022 jedenfalls kein Teil eines Dauertatbestandes und hätte von der Beklagten innerhalb der Zweiwochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB gerügt werden müssen.

