

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 1 Sa 151/14

3 Ca 2678/13ArbG Lübeck
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 14.10.2014

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 14.10.2014 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ...als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter ...als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 25.03.2014 – 3 Ca 2678/13 – wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

.....

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten im Berufungsverfahren nur noch über die Rechtmäßigkeit einer Kündigung.

Die 1966 geborene Klägerin ist seit dem 01.11.1994 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängern als Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte mit Schwerpunkt im Notariat auf Grundlage eines schriftlichen Anstellungsvertrags (Anlage K1, Blatt 8 der Akte) tätig. Die Beklagte beschäftigt in ihrer Rechtsanwalts- und Notarkanzlei einschließlich der Klägerin fünf Arbeitnehmer.

Seit dem 16.07.2013 ist die Klägerin arbeitsunfähig erkrankt. Nachdem mindestens ein Telefonat über den Zeitpunkt ihrer Rückkehr an ihren Arbeitsplatz geführt worden war, kündigte die Beklagte mit am 30.09.2013 der Klägerin zugegangenem Schreiben das Arbeitsverhältnis fristgemäß zum 30.04.2014. Zum 01.04.2014 stellte sie eine neue Arbeitskraft ein.

Gegen die Kündigung hat die Klägerin fristgemäß Klage erhoben und deren Unwirksamkeit wegen eines Verstoßes gegen das Gebot der Wahrung eines Mindestmaßes an sozialer Rücksichtnahme geltend gemacht.

Die Beklagte hat erstinstanzlich u. a. ausgeführt, einer ihrer Gesellschafter habe, nachdem er am 22.08.2013 eine weitere Erstbescheinigung eines Orthopäden erhalten habe, sich telefonisch bei der Klägerin erkundigt, mit welchen weiteren Ausfallzeiten er rechnen müsse. Darauf habe diese erklärt, hierzu keine Aussagen machen zu können.

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien in erster Instanz und der dort gestellten Anträge wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat die Kündigungsschutzklage abgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt:

Die Kündigung sei nicht treuwidrig. Vielmehr hätten bei Zugang der Kündigung objektiv einleuchtende Gründe für deren Ausspruch vorgelegen. Die Klägerin sei bereits länger als zwei Monate arbeitsunfähig gewesen, die Beklagte habe nicht gewusst, wie lange die Arbeitsunfähigkeit noch andauern werde. Die von der Klägerin vorgelegten Erstbescheinigungen verschiedener Fachärzte hätten eher dafür gesprochen, dass es sich um eine medizinisch nicht ganz einfache Situation gehandelt habe. Die Klägerin habe auch insbesondere auf Fragen nach einer Prognose erklärt, dass sie nicht sagen könne, mit welchen weiteren Ausfallzeiten zu rechnen sei. Die Beklagte benötige, worauf die Klägerin selbst hingewiesen habe, eine qualifizierte Fachkraft für das Notariat. Mit der Klägerin sei eine ausgesprochen engagierte und gute Mitarbeiterin ausgefallen. Die Suche nach einem kurzfristigen Ersatz sei nicht erfolgreich gewesen. Dass die Beklagte dann die Chance ergriffen und eine andere Reno-Fachangestellte mit Wirkung zum April 2014 eingestellt habe, habe dem betrieblichen Interesse an einer möglichst schnellen und zuverlässigen Lösung entsprochen, die durch den Ausfall der Klägerin im Notariat begründet worden sei. Damit sei gleichzeitig die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung der Klägerin entfallen.

Gegen dieses ihr am 17.04.2014 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 16.05.2014 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Begründungsfrist bis zum 17.07.2014 am 17.07.2014 begründet.

Sie trägt vor:

Die Kündigung verstoße gegen § 242 BGB und sei nichtig. Ihr durch langjährige Mitarbeit erdientes Vertrauen in den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses dürfe nicht unberücksichtigt bleiben. Sie sei bei Zugang der Kündigung 47 Jahre alt und 19 Jahre im Unternehmen beschäftigt gewesen. An ihrer hervorragenden Qualifikation und fachlichen Kompetenz bestünden keine Zweifel. Sie habe in der Vergangenheit keine über das übliche Maß hinausgehenden Fehlzeiten aufgewiesen. Zu der längeren Arbeitsunfähigkeit sei es aufgrund einer unvorhersehbaren Komplikation bei einer im Juli 2013 durchgeführten Operation gekommen. Es fehle an einer negativen Gesundheitsprognose. Eine erhebliche Beeinträchtigung wirtschaftlicher Interessen liege nicht vor. Die Beklagte habe befristet eine Krankheitsvertretung für sie einstellen

können. Im Rahmen einer Interessenabwägung überwiege ihr Vertrauen auf den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses, was die Klägerin im Einzelnen weiter ausführt.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 25.03.2014, Az. 3 Ca 2678/13, teilweise abzuändern und festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 27.09.2013 nicht aufgelöst worden ist.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie tritt den Ausführungen der Klägerin entgegen und weist insbesondere darauf hin, dass die vom Bundesarbeitsgericht zur Prüfung der sozialen Rechtfertigung einer krankheitsbedingten Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG aufgestellten Grundsätze keine Anwendung fänden. Zutreffend habe das Arbeitsgericht festgestellt, dass kein Verstoß gegen Treu und Glauben vorliege. Durch den krankheitsbedingten Ausfall der Klägerin sei der Arbeitsablauf in der Kanzlei ganz erheblich beeinträchtigt worden. Darüber hinaus habe die Ungewissheit bestanden, ob und wann die Klägerin wieder gesundgeschrieben werde.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands im Einzelnen wird auf den Inhalt der Akte verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die gemäß § 61 Abs. 2, lit c. ArbGG statthafte, form- und fristgemäß eingelegte und begründete und damit zulässige Berufung der Klägerin ist nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat die Kündigungsschutzklage zu Recht und mit zutreffender Begründung abgewiesen.

Die Klage ist unbegründet.

1. Die Kündigung der Beklagten vom 27.09.2013 ist rechtmäßig.

Die Kündigung verstößt nicht gegen die gemäß § 242 BGB bei jedem Rechtsgeschäft zu beachtenden Grundsätze von Treu und Glauben.

a) Das Bundesarbeitsgericht führt unter Hinweis auf die entsprechende Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 27.01.1998 (BVerfGE 97, 169) aus, dass die Arbeitnehmer durch die Herausnahme aus dem gesetzlichen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz nicht völlig schutzlos gestellt sind. Wo die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes nicht greifen, sind die Arbeitnehmer durch die zivilrechtlichen Generalklauseln vor einer treuwidrigen Ausübung des Kündigungsrechts des Arbeitgebers geschützt. Der durch die Generalklauseln vermittelte Schutz darf aber nicht dazu führen, dass dem Kleinunternehmer praktisch die im Kündigungsschutzgesetz vorgegebenen Maßstäbe der Sozialwidrigkeit auferlegt werden. Darüber hinaus wirkt der umso schwächer, je stärker die mit der Kleinbetriebsklausel geschützte Grundrechtsposition des Arbeitgebers im Einzelfall betroffen ist. In sachlicher Hinsicht geht es 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 i. V. mit dem Sozialstaatsprinzip ein gewisses Maß an sozialer Rücksichtnahme. Schließlich darf auch ein durch langjährige Mitarbeit erdientes Vertrauen in den Fortbestand eines Arbeitsverhältnisses nicht unberücksichtigt bleiben (BAG, Urteil vom 21.02.2001 – 2 AZR 15/00 -juris, Rn 20).

Vorliegend sind weder Anhaltspunkte für ein willkürliches oder sachfremdes Kündigungsmotiv ersichtlich, noch bedarf es einer Auswahl unter mehreren Arbeitnehmern vor Ausspruch der Kündigung. Der Schutz der Klägerin beschränkt sich daher darauf, dass ihr durch langjährige Mitarbeit erdientes Vertrauen in den Fortbestand ihres Arbeitsverhältnisses bei der Berücksichtigung der Rechtmäßigkeit der Kündigung nicht unberücksichtigt bleiben darf.

b) Dieses Kriterium ist dahin zu verstehen, dass der Grund für eine Kündigung gegenüber einem langjährig beschäftigten Arbeitnehmer auch angesichts dessen Betriebszugehörigkeit „einleuchten“ muss. Dies wäre etwa nicht mehr der Fall, wenn der Arbeitgeber die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit einem langjährig Beschäftigten auf geringe krankheitsbedingte Fehlzeiten stützen würde. An einem einleuchtenden Grund könnte es etwa auch dann fehlen, wenn der Arbeitgeber die aufgrund eines einmaligen Arbeitsunfalls eingetretenen Fehlzeiten zum Anlass für eine Kündigung nehmen würde. Maßgeblich kommt es auf die Umstände des Einzelfalls an. Da eine krankheitsbedingte Kündigung auch bei Geltung des Kündigungsschutzgesetzes zulässig ist, ist sie erst recht im Kleinbetrieb nicht ausgeschlossen. Die Grenze der Treuwidrigkeit einer Kündigung im Kleinbetrieb ist deutlich unterhalb der Schwelle zu ziehen, die für die soziale Rechtfertigung einer krankheitsbedingten Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG gälte. Würde man die Überprüfung einer krankheitsbedingten Kündigung im Kleinbetrieb nach denselben Grundsätzen wie im Rahmen der sozialen Rechtfertigung vornehmen, würden dem Arbeitgeber im Kleinbetrieb im Ergebnis die im Kündigungsschutzgesetz vorgegebenen Maßstäbe der Sozialwidrigkeit auferlegt. Die vorzunehmende Interessenabwägung hat sich deshalb darauf zu beschränken, ob sich das auf krankheitsbedingte Fehlzeiten gestützte Kündigungsmotiv auch angesichts der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers als einleuchtend erweist (LAG Baden Württemberg, Urteil vom 18.06.2007 – 4 Sa 14/07 - juris, Rn 31 f.) Nach einer Entscheidung des LAG Mecklenburg Vorpommern (Urteil vom 24.01.2012 – 5 Sa 153/11 – juris) verstößt eine Kündigung nicht gegen § 242 BGB, wenn ein Arbeitsverhältnis durch eine langanhaltende Krankheit des Arbeitnehmers mit ungewissem Zeitpunkt der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit belastet ist. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber gleichzeitig für die Arbeitsaufgabe des gekündigten Arbeitnehmers eine Ersatzkraft unbefristet einstellt (LAG Mecklenburg Vorpommern, a.a.O.).

Danach kommt es vorliegend zunächst einmal auf die Ausführungen der Klägerin in der Berufungsbegründung zur dreistufigen Prüfung, die das Bundesarbeitsgericht für die soziale Rechtfertigung einer krankheitsbedingten Kündigung entwickelt hat, nicht an. Entscheidend ist vielmehr, ob sich die auf krankheitsbedingte Fehlzeiten gestütz-

te Kündigung der Beklagten auch angesichts der Betriebszugehörigkeit der Klägerin als einleuchtend erweist.

Diese Abwägung hat das Arbeitsgericht auf den Seiten 7 und 8 der Entscheidungsgründe in der angefochtenen Entscheidung ausführlich vorgenommen und alle maßgeblichen Aspekte herausgestellt. Diesen Ausführungen schließt sich die Berufungskammer in vollem Umfang an und macht sie sich zu Eigen.

Maßgeblich ist vorliegend, dass die Klägerin zum Zeitpunkt der Arbeitsunfähigkeit bereits lange Zeit arbeitsunfähig erkrankt war, nämlich zweieinhalb Monate und dass eine Wiedergenesung auch nach den eigenen Angaben der Klägerin nicht absehbar war. Die Klägerin hatte, das hat sie im Berufungstermin auch unstreitig gestellt, gegenüber einem der Gesellschafter der Beklagten erklärt, sie könne über die Fortdauer ihrer Arbeitsunfähigkeit nichts sagen.

Ferner ist für die Abwägung maßgeblich, dass die Beklagte jemanden für die Erledigung der bislang von der Klägerin erledigten Aufgaben dringend benötigte. Die Beklagte beschäftigt, wie die Klägerin im Termin vor der Berufungskammer selbst ausgeführt hat, nur 5 Mitarbeiter, darunter auch jemanden in Teilzeit. Die Aufgaben, die an sich der Klägerin oblagen, nämlich die Bearbeitung der Notariatsangelegenheiten, dulden regelmäßig keinen Aufschub. Die Beklagte hat hierzu von der Klägerin unwidersprochen ausgeführt, es hätten andere Arbeiten, nämlich Rechnungserstellung und Aufgaben im Anwaltsbereich wegen der Erkrankung der Klägerin zurückgestellt werden müssen. Dem Vortrag der Beklagten, eine kurzfristige Ersatzkraft über das Arbeitsamt habe sie nicht bekommen können, den diese durch eine entsprechende Unterlage der Bundesagentur für Arbeit belegt hat, ist die Klägerin nicht weiter entgegengetreten.

Wenn die Beklagte in dieser Situation die Möglichkeit nutzt, eine andere Reno-Angestellte unbefristet einstellen zu können, ist das als Kündigungsmotiv für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin, deren Arbeitskraft damit nicht mehr benötigt wurde, einleuchtend. Dies gilt auch vor dem Hintergrund der langjährigen Betriebszugehörigkeit der Klägerin. Die Beklagte darf insoweit berücksichtigen, dass sie

ihren Betrieb wirtschaftlich zu führen hat. Diese Position der Beklagten ist auch durch Artikel 14 GG ebenso grundrechtlich geschützt, wie das in die Abwägung einzustellende Recht der Klägerin aus Artikel 12 Abs. 1 GG. Letztlich verwirklicht sich der Schutz der Klägerin infolge ihrer Betriebszugehörigkeit dadurch, dass die Beklagte mehr als ca. zehn Wochen mit dem Ausspruch der Kündigung gewartet hat. Wenn aber auch zu jenem Zeitpunkt eine Rückkehr der Klägerin an ihren Arbeitsplatz nicht absehbar war, leuchtet es ein, dass die Beklagte das Arbeitsverhältnis durch Kündigung beendet.

2. Die Klägerin trägt gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Berufung. Gründe für die Zulassung der Revision sind nicht ersichtlich.