

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 1 Sa 84 b/11
3 Ca 719/09 ArbG Flensburg
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 17.01.2012

gez. ...
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 17.01.2012 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Auf die Berufung des beklagten Amtes wird das Urteil des Arbeitsgerichts Flensburg vom 27.01.2011 – 3 Ca 719/09 – geändert.

Die Klage wird abgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits (beide Rechtszüge).

Die Revision wird nicht zugelassen.

.....

Rechtsmittelbelehrung

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

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Rechtmäßigkeit einer auf verhaltensbedingte Gründe gestützten Kündigung.

Die am ...1964 geborene, ledige Klägerin ist seit dem 12.06.2006 zunächst bei der Stadt B. und seit dem 01.04.2008 bei der Beklagten, auf die das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Verwaltungsfusion überging, auf Grundlage des Arbeitsvertrags vom 12.06.2006 (Bl. 257 – 260 d. A.) als Personalvermittlerin beschäftigt. Die Klägerin ist studierte Betriebswirtin. Ihre Aufgabe bei der Beklagten im Rahmen der Tätigkeit ist es im Sozialzentrum Bürger, die Arbeitslosengeld II oder vergleichbare Sozialleistungen beziehen, in Arbeit zu vermitteln. Zunächst war der Klägerin nur der „Arbeitgeberservice“ übertragen. Zum 01.03.2007 erfolgte eine Umstrukturierung der Arbeit. Die Aufgaben des Arbeitgeberservices wurden zwischen der Klägerin und ihrer Kollegin K. geteilt. Die Klägerin erhielt ca. 120 laufende Fälle zur Bearbeitung. Außerdem wurde die Bearbeitung im sogenannten „Work-First-Verfahren“ eingeführt, was bedeutet, dass mit jedem neuen Kunden des Sozialzentrums zunächst in einem Gespräch ein Profilingbogen erstellt wird, um diesen möglichst schnell in Arbeit zu vermitteln. Der Kollegin K. wurde eine vergleichbare Fallzahl von Altfällen aufgetragen.

In der Folgezeit führten die Parteien eine Vielzahl von Personalgesprächen, nämlich jedenfalls am 23.08. und 19.12.2007 sowie am 06.03.2008, 10.03.2008, 04.04.2008, 19.05.2008 und 23.05.2008. In den letzten beiden Gesprächen ging es vor allem auch um das der Klägerin erteilte Zwischenzeugnis, mit dem diese nicht einverstanden war. In allen Gesprächen ging es im Übrigen um eine von der Klägerin angenommene Arbeitsüberlastung, die so weit ging, dass die Klägerin sich nicht in der Lage sah, alle ihr übertragenen Aufgaben zu erledigen. Das beklagte Amt sah die Überlastung im Wesentlichen in den Arbeitsstrukturen und der Arbeitsorganisation der Klägerin begründet und verwies diese regelmäßig auf ihre Kollegin Frau K., die zur Erfüllung der ihr übertragenen Aufgaben in der Lage sei. Wegen des Inhalts der Personalgespräche im Einzelnen wird auf die umfangreichen Vermerke des beklagten Amtes (Bl. 38 – 50 f d. A.) verwiesen. Am 08.10.2008 fand darüber hinaus zwischen der Klägerin und dem Leiter des Sozialzentrums sowie in Anwesenheit eines

Gewerkschaftssekretärs und zweier Mitglieder des Personalrats ein Schlichtungsge-
spräch statt, bzgl. dessen Inhalt auf das Protokoll (Bl. 53 – 58 d. A.) Bezug genom-
men wird.

Mit Schreiben vom 07.11.2008 erteilte das beklagte Amt der Klägerin zwei Abmah-
nungen (Bl. 34 – 37 d. A.), nämlich zum Einen wegen unzureichender und lückenhaf-
ter Falldokumentationen durch die Klägerin. Der Klägerin wurde insoweit eine Frist
zur Aufarbeitung der Rückstände bis zum 21.11.2008 gesetzt und für den Fall der
Nichteinhaltung der Frist eine ordentliche Kündigung in Aussicht gestellt. Die zweite
Abmahnung erfolgte, weil die Klägerin die ihr zur Verfügung stehenden personenbe-
zogenen Budgetmittel zur Qualifizierung der Kunden im Jahr 2008 nur ganz unzurei-
chend ausgeschöpft hatte.

Mit Schreiben vom 08.12.2008 stellte das beklagte Amt die Klägerin von ihrer Ver-
pflichtung zur Arbeitsleistung frei und kündigte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum
31.03.2009. Diese Kündigung sowie eine weitere fristlose Kündigung vom
30.01.2009 nahm das beklagte Amt später im Arbeitsgerichtsprozess in erster In-
stanz zurück.

Ab dem 20.01.2009 sichteten Mitarbeiter des beklagten Amtes, insbesondere die
Arbeitskollegin K., die Handakten und Papierakten der Kunden der Klägerin. Zum
damaligen Zeitpunkt betreute die Klägerin noch insgesamt 104 Kunden. In der Zeit
von März 2007 bis zur Freistellung im Dezember 2008 war die Klägerin für insgesamt
ca. 400 neue Antragsteller zuständig.

Am 22.04.2009 hörte das beklagte Amt den bei ihr gebildeten Personalrat unter
Übergabe eines Anhörungsbogens und Aushändigung von drei Kündigungsschrei-
ben verschiedenen Inhalts zur beabsichtigten ordentlichen Kündigung des Arbeits-
verhältnisses an (Kopie des Anschreibens an den Personalrat, Bl. 116 d. A.).

Der Personalrat gab zu dieser Anhörung nach Erörterung keine Stellungnahme ab.
Mit drei Schreiben vom 08.05.2009, die der Klägerin am Folgetag zugehen, kündigte

das beklagte Amt das Arbeitsverhältnis fristgemäß zum 30.06.2009 (Kopie des Kündigungsschreibens Bl. 5 – 9 d. A.).

Die Klägerin hat gegen alle drei Kündigungen, darunter die vorliegende, Kündigungsschutzklage erhoben. Nachdem sie in erster Instanz in allen Verfahren obsiegt hat, hat das Landesarbeitsgericht durch Beschluss vom 17.01.2012 die weiteren Verfahren (1 Sa 83 b/11 und 1 Sa 85 b/11) gemäß § 148 ZPO ausgesetzt.

Die Klägerin hat im vorliegenden Verfahren die fehlende soziale Rechtfertigung der Kündigung und eine mangelhafte Personalratsanhörung gerügt.

Sie hat vorgetragen, Kündigungsgründe lägen nicht vor, sie sei aufgrund ihrer Überlastung tatsächlich nicht in der Lage gewesen, alle von der Beklagten vorgegebenen Verfahrensschritte und Arbeitsanweisungen einzuhalten.

Sie hat vorgetragen, die fehlende Auszahlung der Qualifizierungszuschüsse an die Kunden K. und J. beruhe vermutlich darauf, dass sie wegen ihrer Freistellung am 08.12.2008 nicht mehr zur Anweisung der Auszahlungen gekommen sei. Die Fortbildungen seien erst kurz vor diesem Zeitpunkt beendet gewesen, nämlich – unstreitig – am 24.11.08 (K.) bzw. 21.11.08 (J.).

Lohnkostenzuschüsse an Arbeitgeber seien von ihr nie gezahlt worden, ohne dass eine Abrechnung und ein Antrag vorgelegen hätten. Ansonsten sei eine Auszahlung und Berechnung gar nicht möglich.

Über den Kündigungsvorwurf der mangelnden Budgetausschöpfung sei im Übrigen der Personalrat nicht informiert worden. Dieser Vorwurf sei im Kündigungsschreiben nicht enthalten.

Die Klägerin hat beantragt

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 08.05.2009 nicht beendet worden ist.

2. Im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Personalvermittlerin weiter zu beschäftigen.

Das beklagte Amt hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Es hat vorgetragen: Die Klägerin habe Lohnkostenzuschüsse (LKZ) für Arbeitgeber und Qualifizierungsbeihilfen für ihre Kunden ohne zugrunde liegenden Antrag, ohne einen Bescheid oder die erforderliche Lohnkostenzuschussvereinbarung zugesagt. Das sei ebenso rechtswidrig, wie die fehlende Dokumentation dieser Angaben in der EDV. Die Klägerin sei am 07.11.2008 auch bereits abgemahnt worden. Im Übrigen sei eine Abmahnung wegen der Schwere der Pflichtverletzung auch entbehrlich.

Die Bewilligung eines Lohnkostenzuschusses setze einen Antrag voraus, der zwar zunächst formlos gestellt werden könne, der aber auf dem dafür vorgesehenen Formular nachgeholt werden müsse. Mit dem Antrag sei eine Kopie des Arbeitsvertrags vorzulegen oder eine schriftliche Erklärung über die Höhe des Arbeitsentgelts. Das werde überprüft. Leistungen erfolgten erst nach Arbeitsaufnahme. Es müsse monatlich eine Abrechnung eingereicht werden anhand derer der Zuschuss ermittelt werden könne. Die Klägerin habe in Einzelfällen ohne Eingang der Lohnabrechnung ausgezahlt. Insgesamt sei ein rechtmäßiges Verwaltungshandeln der Klägerin nicht erkennbar. Ohne LKZ-Vereinbarung etwa könne kein Betrag zurückgefordert werden.

Im Einzelnen hat das beklagte Amt der Klägerin Folgendes vorgeworfen:

Herrn Arno K. habe die Klägerin offensichtlich eine Zusage für Unterkunft und Fahrtkostenerstattung gemacht. Dieser habe einen Kurs für Lymphdrainage in D. besucht. Aus der Akte sei ein Antrag von Herrn K. nicht nachvollziehbar gewesen. Einen Bescheid habe es ebenfalls nicht gegeben. Sie habe aufgrund der Nachfrage des Herrn K. im Februar 2009 das Geld ausgezahlt, da Herr K. glaubwürdig versichert habe, die

Klägerin habe ihm eine Zusage erteilt. Ähnlich habe sich die Klägerin bei der Kundin Frau J. verhalten. Dort sei ebenfalls eine Zusage für einen Zuschuss zur Fortbildung in manueller Lymphdrainage gemacht worden. Hierzu habe die Klägerin keine Akte angelegt. In diversen Ablagekörben seien verschiedene Unterlagen gefunden worden, u. a. ein Profilbogen, eine Zeugniskopie, ein Fortbildungsangebot und eine Kopie eines Überweisungsträgers der Kundin über 650,00 €. Auch in diesem Fall sei an Frau J. aufgrund deren glaubhafter Angaben eine Zahlung erfolgt.

Für den Arbeitnehmer S. habe die Klägerin offensichtlich einen Lohnkostenzuschuss bewilligt. In der angelegten Akte hätten der Antrag, die Erfassung zum Budget, der Arbeitsvertrag, die Anmeldung zur Sozialversicherung und schließlich auch die LKZ-Vereinbarung gefehlt. Im September und Oktober 2008 habe es bereits eine Zahlungsanweisung gegeben, eine Zahlung sei allerdings nicht erfolgt. Die LKZ-Vereinbarung sei am 27.11.2008 an den Arbeitgeber gefaxt und von diesem am 08.12.2008 zurückgesandt worden.

Für den Arbeitnehmer C. seien für September und Oktober 2008 Zuschüsse ausgezahlt worden, eine Zuschussvereinbarung habe gefehlt. Auch Abrechnungen hätten nicht vorgelegen. Die Auszahlung für die Monate November 2008 bis Januar 2009 sei dann erst am 04.02.2009 durch Frau K. erfolgt. Erst dann hätten Abrechnungen auch für September und Oktober vorgelegen.

Für die Beschäftigung des Arbeitnehmers D. habe die Klägerin einen Lohnkostenzuschuss bewilligt, ohne dass eine LKZ-Vereinbarung abgeschlossen gewesen sei. In der Akte hätten sich nur ein Antrag des Arbeitgebers sowie handschriftliche Notizen der Klägerin über eine Zusage gefunden. Die LKZ-Vereinbarung sei nur im Entwurf vorhanden gewesen. Tatsächlich sei Geld für Herrn D. am 05.02.09 ausgezahlt worden.

Auch für den Arbeitnehmer K. sei ein Lohnkostenzuschuss gewährt worden, obwohl in der Akte die entsprechende Vereinbarung gefehlt habe. Der Arbeitgeber habe eine Zusage der Klägerin jedoch glaubhaft versichert.

Die Klägerin habe ferner das ihr zustehende Budget nicht ausgeschöpft und dies auch nach der Abmahnung vom 07.11.2008 nicht geändert, wie eine Überprüfung am 27.11.2008 ergeben habe. Auch das rechtfertige die Kündigung.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und das beklagte Amt zur Weiterbeschäftigung verurteilt. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, der Vorwurf, die Klägerin habe Zahlungsverpflichtungen ohne Anträge, Aufzeichnungen, Dokumentation oder Bescheide begründet und die Klägerin habe Ansprüche der Leistungsempfänger für die Folgejahre nicht ins Soll gestellt, hätte zuvor abgemahnt werden müssen. Es sei nicht erkennbar, dass eine Abmahnung der Klägerin nicht erfolgversprechend gewesen wäre. Auch wiege das Fehlverhalten der Klägerin nicht so schwer, dass die Klägerin habe davon ausgehen müssen ihren Arbeitsplatz auf `s Spiel zu setzen, da es sich lediglich um Verfahrens- und Dokumentationsverstöße handele. Sofern die Abmahnung vom 07.11.2008 überhaupt einschlägig sei, fehle es jedenfalls an der Darlegung eines Wiederholungsfalls. Der Vorwurf, die Klägerin habe ihr Budget nicht ausgeschöpft, sei unsubstantiiert. Im Übrigen fehle auch die Personalratsbeteiligung hierzu. Der Weiterbeschäftigungsantrag sei nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Hinblick auf das Obsiegen im Kündigungsschutzprozess begründet.

Gegen dieses ihr am 03.02.2011 zugestellte Urteil hat das beklagte Amt am 28.02.2011 Berufung eingelegt und diese am 01.04.2011 begründet.

Das beklagte Amt trägt nunmehr vor:

Eine Abmahnung der Klägerin sei entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts im vorliegenden Fall entbehrlich gewesen. Mit der Klägerin seien eingehend ausufernde Personalgespräche geführt worden. Diese habe in den Personalgesprächen mehrfach verdeutlicht, sich nicht in der Lage zu sehen, die ihr gestellten Aufgaben ordnungsgemäß zu erfüllen. Es entspreche dem Grundsatz der Gesetzmäßigkeit der Verwaltung und sei in sämtlichen Verwaltungen vorgeschrieben, bearbeitete Fälle ordnungsgemäß zu dokumentieren und Leistungen nur auf einen entsprechenden Antrag hin zu bewilligen, sofern nach Prüfung der Rechtslage ein Anspruch auf Leis-

tungen bestehe. Die Klägerin habe mehrfach verdeutlicht, dass sie nicht gewillt sei, Dienstanweisungen Folge zu leisten. Vielmehr habe sie sich statt ihrer Arbeit regelmäßig organisatorischen Fragen gewidmet und deswegen ihre Arbeit nicht erledigen können. Im März 2008 sei ihr im Personalgespräch deutlich gemacht worden, dass für das Jahr 2008 die Datenerfassung Priorität habe. Entsprechende Vereinbarungen seien von der Klägerin ignoriert worden. Die Überprüfung der Akten der Klägerin habe zudem ergeben, dass diese zu zwei Drittel ihrer 104 Kunden in 2008 überhaupt keinen Kontakt gehabt habe.

Das Arbeitsgericht habe eine viel zu niedrige Schwelle verwandt, was die Führung der Papierakten und die Verbuchung von Zahlungsansprüchen betreffe. Die öffentliche Verwaltung sei als vollziehende Gewalt gesetzlich dazu verpflichtet, ihr Handeln zu dokumentieren. Es sei geradezu grotesk, die Verhaltensweise der Klägerin als lediglich abmahnungswürdig anzusehen, wenn die Klägerin für die Kunden gar keine Akten anlege oder ein „wildes Sammelsurium“ in einem Leitzordner vorzufinden sei. Für niemanden sei im Falle der Abwesenheit der Klägerin nachvollziehbar, ob ein Kunde sich bei ihr gemeldet habe oder nicht, ob es diesen Kunden überhaupt gebe oder nicht, welche Unterlagen er überreicht habe oder auch nicht, ob er Anträge gestellt habe oder auch nicht und ob die Klägerin im Falle einer Antragstellung überhaupt geprüft habe, ob diesem Antrag stattzugeben oder ob er abzulehnen sei.

Demzufolge sei das Verhalten der Klägerin auch besonders schwerwiegend. Beispielsweise verweist das beklagte Amt noch einmal auf den Fall J. und die weiteren Fälle, die es in erster Instanz vorgetragen hat.

Auch die Nichtausschöpfung des Budgets rechtfertige die Kündigung, da die Klägerin trotz Abmahnung ihr Verhalten nicht geändert habe. Hierüber sei auch der Personalrat informiert gewesen. Diesem sei der gesamte Sachverhalt einschließlich der Kündigungsgründe umfassend mitgeteilt worden. Er sei auch über die Nichtausschöpfung des Budgets informiert gewesen.

Der Weiterbeschäftigungsantrag sei schon deswegen unbegründet, weil das Arbeitsverhältnis der Parteien unstreitig bis zum 31.03.2010 befristet sei und dieser Zeitraum schon bei Verkündung des Urteils des Arbeitsgerichts verstrichen gewesen sei.

Das beklagte Amt beantragt,

unter Abänderung des am 17.01.2011 verkündeten Urteils des Arbeitsgerichts Flensburg, Az. 3 Ca 719/09, die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie trägt vor:

Keineswegs habe sie in den Personalgesprächen verdeutlicht, nicht gewillt zu sein, Dienstanweisungen zu beachten. Sie habe vielmehr regelmäßig versucht, die ihr vom Leiter des Sozialzentrums vorgegebenen Organisationsanweisungen zu beachten. Dies sei aufgrund der stark gestiegenen Betreuungszahlen jedoch problematisch gewesen. Nach wie vor sei festzustellen, dass die ihr gegenüber erhobenen Vorwürfe nur die Führung der Akten und die Verbuchung von Zahlungsansprüchen betreffen. Es handele sich um bloße Verstöße gegen Verfahrens-, Organisations- und Dokumentationspflichten. Natürlich habe sie für alle ihre Kunden Akten angelegt. Zu Recht habe das Arbeitsgericht festgestellt, dass eine Abmahnung vorliegend gerade nicht entbehrlich sei. Auch habe das beklagte Amt in der Berufungsbegründung nicht substantiiert vorgetragen, dass es nach Erteilung der Abmahnung zu gleichartigen Verstößen gegen Verfahrens- oder Dokumentationspflichten gekommen sei. Der Vorwurf der mangelhaften Nichtausschöpfung des Budgets sei falsch. Auch bestreite sie weiterhin, dass dieser Vorwurf dem Personalrat mitgeteilt worden sei. Die entsprechende pauschale Behauptung des entsprechenden Amtes sei nicht substantiiert.

Im Übrigen nimmt die Klägerin Bezug auf ihr erstinstanzliches Vorbringen.

Das Gericht hat Beweis erhoben durch Vernehmung des Leiters des Sozialzentrums Dr. M. als Zeugen. Wegen des Inhalts des Beweisbeschlusses und des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf das Sitzungsprotokoll vom 17.01.2012 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die form- und fristgerecht eingelegte und begründete und damit zulässige Berufung des beklagten Amtes ist begründet. Das Urteil des Arbeitsgerichts Flensburg ist abzuändern und die Klage abzuweisen, da sie mit beiden Anträgen unbegründet ist.

I. Der Antrag zu 1. ist unbegründet. Die Kündigung des beklagten Amtes vom 08.05.2009, die in diesem Verfahren streitgegenständlich ist, ist rechtmäßig.

1. Die Kündigung ist nicht sozial ungerechtfertigt gemäß § 1 Abs. 1 KSchG. Sie ist vielmehr nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG gerechtfertigt, da sie durch Gründe, die im Verhalten der Klägerin liegen, bedingt ist.

Eine Kündigung ist verhaltensbedingt sozial gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer seine vertraglichen Haupt- oder Nebenpflichten erheblich und in der Regel schuldhaft verletzt hat und eine dauerhaft störungsfreie Vertragserfüllung in Zukunft nicht mehr zu erwarten steht. Dann kann dem Risiko künftiger Störungen nur durch die (fristgemäße) Beendigung des Arbeitsverhältnisses begegnet werden. Das wiederum ist nicht der Fall, wenn schon mildere Mittel und Reaktionen von Seiten des Arbeitgebers geeignet gewesen wären, beim Arbeitnehmer künftige Vertragstreue zu bewirken. Im Vergleich mit einer fristgemäßen Kündigung kommt als milderer Mittel insbesondere eine Abmahnung in Betracht (BAG, ständige Rechtsprechung, zuletzt Urt. v. 09.06.2011 – 2 AZR 284/10 – Juris, Rn. 34).

Diese Voraussetzungen liegen in dem hier zu entscheidenden Fall vor.

a) Die Klägerin hat wiederholt gegen ihre Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis verstoßen. Dies betrifft insbesondere ihre Pflicht, die Anweisungen des Arbeitgebers zur Durchführung der ihr übertragenen Aufgaben einzuhalten.

(aa) Dies betrifft zunächst mal die vom beklagten Amt vorgegebenen Verfahrensweisen bei der Bewilligung von Lohnkostenzuschüssen an Arbeitgeber.

Diese sind, wie der Zeuge Dr. M. ausgeführt hat, durch Rundverfügungen aus den Jahren 2005 und 2008 festgelegt. Die Klägerin hat sich an diese Festlegungen zu halten. Auch der Klägerin war der Inhalt dieser Rundverfügungen bekannt. Der Zeuge Dr. M. hat insoweit ausgeführt, er habe diese Rundverfügungen per Mail an die Mitarbeiter im Sozialzentrum, darunter die Klägerin, weitergeleitet. Er konnte zwar nicht genau sagen, wann die Klägerin die Rundverfügungen zur Kenntnis bekommen hatte. Das Gericht ist aber überzeugt davon, dass die Aussage des Zeugen Dr. M., er habe diese per Mail an die Kolleginnen und Kollegen weitergeleitet, zutrifft. Diese Aussage entspricht der Lebenserfahrung. Darüber hinaus hat der Zeuge M. auf die Kammer einen in jeder Hinsicht glaubhaften Eindruck gemacht. Er hatte die einschlägigen Rundverfügungen im Termin mitgebracht und deren Inhalt erläutert. Auch hat die Klägerin nicht generell in Abrede gestellt, dass das Verfahren zur Bewilligung von Lohnkostenzuschüssen vom beklagten Amt zutreffend geschildert worden ist. Sie war nur der Auffassung, es sei nicht in jedem Fall ein Antrag auf dem vorgesehenen Antragsformular erforderlich, was der Zeuge Dr. M. letztlich auch bestätigt hat.

Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme und dem unstreitigen Vortrag beider Parteien stellt sich das Verfahren bei der Bewilligung von Lohnkostenzuschüssen an Arbeitgeber wie folgt dar: Auf einen auch formlos möglichen Antrag eines Arbeitgebers auf Bewilligung eines Lohnkostenzuschusses wird eine Lohnkostenzuschussvereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem beklagten Amt getroffen. Von Seiten des Arbeitgebers sind der Arbeitsvertrag, ein Lohnnachweis sowie monatliche Abrechnungen vorzulegen. Erst nach Vorlage aller dieser Unterlagen kann eine Auszahlung des Lohnkostenzuschusses erfolgen.

Dieses Verfahren ist von der Klägerin nicht oder jedenfalls nur höchst unzulänglich beachtet worden. In allen Fällen, die das beklagte Amt zur Begründung der Kündigung herangezogen hat und die die Bewilligung von Lohnkostenzuschüssen betreffen, ist die LKZ-Vereinbarung erst weit nach Aufnahme der Arbeit durch den betroffenen Arbeitnehmer zustande gekommen. Im Fall des Arbeitnehmers S. ging die LKZ-Vereinbarung erst am 08.12.2008, mehr als drei Monate nach Arbeitsaufnahme, beim beklagten Amt ein, im Fall des Arbeitnehmers C., der seine Arbeit bereits am 08.09.2008 aufgenommen hatte, erst am 18.11.2008, im Fall des Arbeitnehmers D. hat die Klägerin die LKZ-Vereinbarung offensichtlich nicht einmal an den Arbeitgeber versandt. Der Zeuge Dr. M. hat insoweit ausgesagt, der Versand an den Arbeitgeber sei per Telefax am 08.12.08 um 15:41 Uhr erfolgt, zu einer Zeit als die Klägerin bereits freigestellt war. Der betroffene Arbeitnehmer D. hatte aber seine Arbeit bereits am 01.09.2008 aufgenommen. Beim Arbeitnehmer K. war eine LKZ-Vereinbarung überhaupt nicht auffindbar. Darüber hinaus hat die Klägerin im Fall des Arbeitnehmers C. auch schon Zahlungen veranlasst, nämlich am 17.11.2008 für die Monate September und Oktober 2008, obwohl die LKZ-Vereinbarung zu jenem Zeitpunkt noch nicht vorlag. Sie war nämlich von der Klägerin erst an diesem Tag verschickt worden. Ebenso wenig lagen eine Kopie der Sozialversicherung und der Arbeitsvertrag des betroffenen Arbeitnehmers vor. Hier ist eine Zahlung allein auf Grundlage der Abrechnungen seitens des Arbeitgebers erfolgt.

Hinsichtlich des Arbeitnehmers K. ist der Klägerin vorzuwerfen, dass sie den Antrag auf Bewilligung eines Lohnkostenzuschusses offensichtlich überhaupt nicht bearbeitet hat, da weder eine LKZ-Vereinbarung, noch ein Arbeitsvertrag oder eine Anmeldung zur Sozialversicherung vorgefunden wurde.

Lediglich die Behauptung des beklagten Amtes, an den Arbeitnehmer S. sei durch die Klägerin eine Zahlung bereits veranlasst aber noch nicht ausgezahlt worden, ist in der Beweisaufnahme nicht erwiesen worden.

Zu diesen Feststellungen ist das Gericht aufgrund der Aussage des Zeugen Dr. M. gelangt, den das Gericht als umfassend glaubwürdig beurteilt. Der Zeuge konnte die von ihm mitgeteilten Daten den einzelnen vom beklagten Amt später angelegten

Fallakten entnehmen. Er war ohne Weiteres bereit, dem Prozessbevollmächtigten der Klägerin Einsicht in diese Akten zu gewähren, etwa bei der Frage der Existenz eines Bescheides in der Akte K.. Ferner hat der Zeuge gerade nicht sämtliche Behauptungen des beklagten Amtes bestätigt. So hat er insbesondere, entgegen dem bisherigen Vortrag des beklagten Amtes, auch ausgeführt, es sei nicht in jedem Fall ein Antrag auf die Bewilligung eines Lohnkostenzuschusses auf dem vorgesehenen Formular zu stellen. Auch hat er, wie gerade ausgeführt, Behauptungen des beklagten Amtes im Fall S. gerade nicht bestätigt. Insgesamt war aus dem Aussageverhalten des Zeugen zu erkennen, dass er um möglichst präzise Angaben anhand der ihm vorliegenden Unterlagen bemüht war, eine irgendwie geartete Belastungstendenz war trotz der in der Vergangenheit häufigen Auseinandersetzungen des Zeugen mit der Klägerin, die durch die zahlreichen Personalgespräche belegt werden, nicht erkennbar.

(bb) Der Klägerin ist ferner anzulasten, dass sie auch bei der Bewilligung von Qualifizierungszuschüssen das von der Beklagten vorgegebene Verfahren nicht beachtet hat.

Zum grundsätzlichen Verfahren hierbei hat der Zeuge Dr. M. ausgeführt, bei der Bewilligung eines Qualifizierungszuschusses verhalte es sich im Grundsatz ähnlich wie bei der Bewilligung eines Eingliederungszuschusses, allerdings seien die Anforderungen für die Bewilligung nicht so streng. In jedem Fall sei jedoch der Erlass eines Bescheides erforderlich. Das ist auch aus Sicht des Gerichts selbstverständlich, weil es für eine Zahlung der öffentlichen Hand an einen Sozialleistungsempfänger eine Rechtsgrundlage geben muss, die der entsprechende Bewilligungsbescheid darstellt.

Weder beim Kunden K. noch bei der Kundin J. hat die Klägerin vor der Zusage der Zahlung oder jedenfalls im unmittelbaren Zusammenhang damit einen Bewilligungsbescheid erlassen. Ferner ist die Verteilung verschiedener bewilligungsrelevanter Unterlagen „in diversen Kästen“, wie der Zeuge ausgeführt hat, eine erhebliche Pflichtverletzung. Eine sachgemäße Bearbeitung des Falls durch einen Vertreter der Klägerin bei deren Abwesenheit ist damit praktisch unmöglich gemacht. Auch bei Herrn K., so der Zeuge, seien nur vereinzelte Unterlagen vorgefunden worden, aus

denen auf eine Zusage der Klägerin zu schließen gewesen sei. Letztlich war das beklagte Amt aber hier wie bei der Kundin J. und wie auch in den Fällen der Bewilligung von Lohnkostenzuschüssen auf die wahrheitsgemäße Angabe der potentiellen Zahlungsempfänger angewiesen.

(cc) Auf die Frage, ob die Klägerin auch dadurch gegen ihre Pflichten verstoßen hat, dass sie im Falle der Bewilligung von Leistungen diese nicht in ihrem Budget zum Soll gestellt hat, kommt es aus Sicht des Gerichts nicht an. Selbst wenn dies der Fall sein sollte, teilt das Gericht jedenfalls insoweit die Auffassung des Arbeitsgerichts, dass ohne eine einschlägige Abmahnung, die ersichtlich nicht vorliegt, dieser Vorwurf eine Kündigung nicht rechtfertigen kann.

(dd) Soweit schließlich das beklagte Amt der Klägerin die Nichtausschöpfung ihres Budgets trotz Abmahnung vorwirft, folgt das Gericht auch insoweit der Auffassung des Arbeitsgerichts, dass dieser Vorwurf im Wesentlichen nicht ausreichend substantiiert ist, vor allem aber, dass insoweit nicht ausreichend zur Beteiligung des Personalrats vorgetragen ist. Das beklagte Amt hat stets vorgetragen, dem Personalrat sei der Anhörungsbogen nebst Kündigungsschreiben zur Anhörung übergeben worden. Die in zweiter Instanz insoweit vorgenommene Präzisierung, dem Personalrat sei der gesamte Sachverhalt auch mündlich vorgetragen worden, bedurfte vor diesem Hintergrund weiterer Substantiierung.

b) Diese wiederholten Verstöße gegen ihre vertraglichen Pflichten sind von der Klägerin auch schuldhaft begangen worden.

Ein Verschulden wäre der Klägerin allerdings dann nicht anzulasten, wenn diese infolge Arbeitsüberlastung gar nicht dazu in der Lage gewesen wäre, die ihr übertragenen Aufgaben zu erfüllen. Das ist von der Klägerin sowohl in diesem Prozess, als auch in zahlreichen Gesprächen der Parteien stets vorgetragen worden. Das Gericht hält diesen Vortrag aber schon anhand der unstreitigen Feststellungen für widerlegt. Unstreitig ist nämlich, dass die Arbeitskollegin der Klägerin Frau K., der dieselben Aufgaben übertragen worden sind, diese ohne die von der Klägerin begangenen Pflichtverletzungen erledigt hat.

Die Klägerin hat zwar regelmäßig eingewandt, sie sei mit Frau K. nicht vergleichbar und diese leiste ebenfalls in erheblichem Umfang Mehrarbeit. Beide Argumente überzeugen nicht. Warum es an einer Vergleichbarkeit mit Frau K. fehlen soll, erschließt sich dem Gericht nicht. Dieser ist zum 01.03.2007 die Hälfte der von der Klägerin bislang betreuten Arbeitgeber zur Bearbeitung übertragen worden, sie hat ebenfalls Altkunden des Sozialzentrums zur Bearbeitung übertragen bekommen, der Anzahl nach sogar noch geringfügig mehr als die Klägerin und sie hat ihre Fälle ebenso im Work-First-Verfahren bearbeiten müssen wie die Klägerin. Warum das beklagte Amt im Hinblick auf die Möglichkeit der Aufgabenerfüllung ohne Pflichtverletzungen nicht auf Frau K. abstellen darf, ist danach nicht ersichtlich. Auch der Einwand, Frau K. leiste ebenfalls in erheblichem Umfang Mehrarbeit, überzeugt nicht. Es geht vorliegend nicht darum, ob Mehrarbeit geleistet worden ist oder hätte geleistet werden müssen, sondern darum, ob auch während der Mehrarbeitsstunden, die übertragenen Pflichten ordnungsgemäß erledigt werden. Wenn auch Frau K. Mehrarbeitsstunden leistet, was vom beklagten Amt nicht in Abrede gestellt worden ist, so besagt das nichts darüber, dass Frau K. ihre Akten nicht ordnungsgemäß führt oder wie die Klägerin Zusagen für staatliche Leistungen ohne entsprechende Bescheide erteilt.

c) Von der Klägerin war bei Zugang der Kündigung eine künftige Vertragstreue nicht zu erwarten. Diese konnte insbesondere nicht durch die Erteilung einer Abmahnung als milderer Mittel vor der Kündigung erreicht werden.

Beruhet eine Vertragspflichtverletzung auf steuerbarem Verhalten des Arbeitnehmers, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass sein künftiges Verhalten schon durch die Androhung von Folgen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses positiv beeinflusst werden kann. Einer Abmahnung bedarf es nach Maßgabe des auch in § 314 Abs. 2 i. V. m. § 323 Abs. 2 BGB zum Ausdruck kommenden Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes demnach nur dann nicht, wenn bereits ex ante erkennbar ist, dass eine Verhaltensänderung in Zukunft auch nach 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 offensicht-

lich – auch für den Arbeitnehmer erkennbar – ausgeschlossen ist (BAG, a. a. O., Juris Rn. 35).

Vorliegend hat die Klägerin eine besonders schwere Pflichtverletzung im Sinne der dargestellten Rechtsprechung begangen. Darüber hinaus war eine Verhaltensänderung in Zukunft auch nach einer Abmahnung nicht zu erwarten.

(aa) Die Pflichtverletzung der Klägerin im Zusammenhang mit der Bewilligung der Lohnkostenzuschüsse und der Qualifizierungszuschüsse wiegt besonders schwer. Dem Gebot der ordnungsgemäßen Aktenführung, Dokumentation und Einhaltung der Verfahrensanweisungen kommt im Bereich der öffentlichen Verwaltung und gerade auch im Bereich der Leistungsverwaltung – wie hier – überragende Bedeutung zu.

Die den Behörden nach dem Grundgesetz obliegende Vollziehung der Gesetze ist nicht ohne eine Dokumentation der einzelnen Verwaltungsvorgänge denkbar, die das bisherige sachbezogene Geschehen sowie mögliche Erkenntnisquellen für das zukünftig in Frage kommende behördliche Handeln enthält. Erst derartige schriftliche Akten gestatten der vollziehenden Gewalt eine fortlaufende Kenntnis aller für sie maßgeblichen Umstände ohne Rücksicht darauf, ob aus innerorganisatorischen Gründen oder wegen der Zuständigkeitsbegründung einer anderen Behörde ein neuer Bediensteter, der kein eigenes Wissen über die Vorgeschichte besitzt, mit der Bearbeitung der Sache betraut wird. Die Aktenführung liegt damit zugleich im wohlverstandenen Interesse des betroffenen Einzelnen, der nur auf der Grundlage möglichst vollständiger Erfassung aller rechtlich erheblichen Tatsachen seinen verfassungsrechtlich geschützten Anspruch auf angemessene Behandlung seiner Angelegenheit durch die zuständigen Behörden und ggf. durch die Gerichte mit Erfolg geltend machen kann (BVerfG vom 06.06.1983 – 2 BVR 244/83 – Juris, Rn. 2). Die Aktenführungspflicht der Behörden ist Ausfluss des Rechtsstaatsprinzips, da nur eine geordnete Aktenführung einen rechtsstaatlichen Verwaltungsvollzug mit der Möglichkeit einer Rechtskontrolle durch Gerichte und Aufsichtsbehörden ermöglicht. Gerade im Hinblick auf die Gewährleistung eines effektiven Verwaltungsrechtsschutzes kommt der Aktenführungspflicht eine subjektivrechtliche Seite zu. Allgemein anerkannt ist insoweit, dass die Behörde verpflichtet ist, alle wesentlichen Vorgänge zur

Akte zu nehmen. Was wesentlich ist, richtet sich nach dem jeweiligen materiellen und formellen Recht des jeweiligen Rechtsgebiets, wobei insbesondere die Bedeutung der Angelegenheit im öffentlichen und privaten Interesse zu berücksichtigen ist. Schriftliche Äußerungen von Beginn bis Ende des Verfahrens sind in aller Regel, unabhängig von ihrer Bedeutung, zu den Akten zu nehmen (OVG Greifswald, Beschl. v. 22.12.2000 – 2 L 38/99 – Juris, Rn. 56).

Durch die bloße mündliche Bewilligung von Qualifizierungszuschüssen und Lohnkostenzuschüssen ohne hierüber eine schriftliche Vereinbarung zu treffen, wie etwa im Fall C., im Fall D., im Fall K. oder auch ohne das Abfassen von Bescheiden in den Fällen K. und J. hat die Klägerin gravierend gegen die gerade dargestellten Pflichten verstoßen. Letztlich sind damit Ansprüche der betroffenen Bürger begründet worden, ohne dass die Ansprüche für die Bürger beweisbar waren. Das Handeln der Verwaltung ist aufgrund der Aktenführung der Klägerin nicht nachvollziehbar und entzieht sich jeder gerichtlichen Überprüfung. Hätte das beklagte Amt nicht im Hinblick auf die Aussagen der betroffenen Antragsteller durch Zahlung reagiert, wäre für jene ein Nachweis der Bewilligung anhand der Akten praktisch nicht führbar gewesen.

Derartige Verstöße kann ein Träger der öffentlichen Verwaltung nicht hinnehmen. Besonders gewichtig in der Kette der Vorfälle ist dabei für das Gericht die Behandlung der Angelegenheit des Arbeitnehmers C., bei dem eine Zahlung bereits angewiesen war, bevor die LKZ-Vereinbarung einging. Zum Zeitpunkt der Zahlung konnte die Klägerin also noch gar nicht wissen, ob der betreffende Arbeitgeber die ihm vorliegende LKZ-Vereinbarung tatsächlich unterzeichnet zurücksenden würde. Ferner von Gewicht ist der Fall des Arbeitnehmers K., in dem eine Bearbeitung des Antrags durch die Klägerin überhaupt nicht feststellbar ist sowie die Fälle der beiden Arbeitnehmer K. und J., in denen es am erforderlichen Bewilligungsbescheid fehlt. Letzterem kann auch nicht entgegengehalten werden, dass das beklagte Amt bei Auszahlung der Leistung an Frau K. im Nachhinein keinen Bewilligungsbescheid mehr erlassen hat. Dieser war zum Zeitpunkt der Auszahlung der Leistung dann überflüssig geworden, weil der komplette Sachverhalt nunmehr abgeschlossen war.

(bb) Darüber hinaus war eine Abmahnung der Klägerin auch entbehrlich, weil eine Änderung ihres Verhaltens bei Erteilung einer Abmahnung objektiv nicht zu erwarten war. Der Klägerin war in diversen Personalgesprächen und auch in dem Schlichtungsgespräch vom Oktober 2008 wiederholt vorgehalten worden, ihre Akten nicht ordnungsgemäß zu bearbeiten, wobei es dabei nicht um die hier streitgegenständlichen Sachverhalte, sondern im Wesentlichen um Fälle der fehlenden Datenerfassung in der EDV ging. Die Klägerin hat in all diesen Gesprächen zum Ausdruck gebracht und dieses quasi bestätigend auch im Berufungstermin noch einmal ausgeführt, dass aus ihrer Sicht die Erledigung ihrer Aufgaben, wie sich das beklagte Amt dies vorstelle, objektiv nicht möglich sei. Damit war es aber auch objektiv sinnlos die Klägerin wegen dieses Verhaltens, dessen Änderung die Klägerin für nicht möglich hielt, abzumahnern. Eine Verhaltensänderung hatte die Klägerin quasi im Vorwege schon ausgeschlossen.

d) Die Kündigung stellt sich auch nicht aus sonstigen Gründen als unverhältnismäßig dar. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hatte bei Zugang der Kündigung noch keine drei Jahre bestanden. Die Klägerin ist ledig und als studierte Betriebswirtin auch noch in einem Alter, in dem sie durchaus Aussichten auf eine neue Arbeitsstelle auf dem Arbeitsmarkt hat.

2.) Die Kündigung ist auch nicht wegen mangelhafter Personalratsbeteiligung nach § 51 Abs. 1 Satz 1 MBG-SH unwirksam.

Das beklagte Amt hat den Personalrat ordnungsgemäß beteiligt. Unstreitig ist ihm mit dem Anhörungsschreiben (Bl. 116 d. A.), in dem die persönlichen Daten der Klägerin enthalten sind, das Kündigungsschreiben übergeben worden. Dieses enthält auf den Seiten 2 - 4 die hier im Streit stehenden Kündigungsvorwürfe.

Die Kündigung ist erst nach Ablauf der zweiwöchigen Äußerungsfrist für den Personalrat, nämlich am 09.05.2009, der Klägerin zugegangen.

II. Der Antrag zu 2. der Klägerin ist ebenfalls unbegründet. Ein Weiterbeschäftigungsanspruch der Klägerin besteht schon deswegen nicht, weil das Arbeitsverhältnis

nis der Parteien unstreitig zum 31.12.2010 befristet war und damit ein weiterer Beendigungstatbestand im Raum steht. Er besteht daneben auch deswegen nicht, weil die streitgegenständliche Kündigung wirksam ist.

III. Die Klägerin trägt gem. § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO die Kosten des Rechtsstreits. Gründe für die Zulassung der Revision sind nicht ersichtlich. Es handelt sich um eine Einzelfallentscheidung, die in vollem Umfang von der Rechtsprechung des BAG ausgeht und diese auf den zu entscheidenden Fall anwendet. Eine grundsätzliche Bedeutung des Rechtsstreits ist nicht zu erkennen.

gez. ...

gez. ...

gez. ...