

Aktenzeichen:
1 Ca 507/19



Verkündet am:
25.07.2019

ARBEITSGERICHT KAISERSLAUTERN

**IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL**

In dem Rechtsstreit

Prozessbevollmächtigte/r:

- Kläger -

DGB Rechtsschutz GmbH Büro Kaiserslautern,
Richard-Wagner-Straße 1, 67655 Kaiserslautern

gegen

Land Rheinland-Pfalz,

Prozessbevollmächtigte/r:

- Beklagte -

hat die 1. Kammer des Arbeitsgerichts Kaiserslautern auf die mündliche Verhandlung vom 25. Juli 2019 für Recht erkannt:

1. **Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien weder durch die außerordentliche Kündigung vom 17.04.2019 noch durch die hilfsweise außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslauffrist der Beklagten vom 17.04.2019 zum 31.12.2019 beendet worden ist bzw. beendet werden wird.**
2. **Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bestimmungen als Straßenwärter weiterzubeschäftigen.**
3. **Die Kosten des Verfahrens hat die Beklagte zu tragen.**
4. **Der Streitwert wird festgesetzt auf 12.230,00 EUR.**

Tatbestand

Im vorliegenden Verfahren wehrt sich der Kläger gegen eine fristlose Kündigung und eine hilfsweise ausgesprochene fristlose Kündigung mit sozialer Auslauffrist der Beklagten.

Der 1977 geborene, verheiratete Kläger ist seit dem 01.07.1997 bei der Beklagten als Straßenwärter beschäftigt. Seine Bruttomonatsvergütung betrug zuletzt 3.057,50 EUR.

Die Beklagte beschäftigt ständig mehr als zehn Arbeitnehmer ausschließlich der Auszubildenden.

Mit Schreiben vom 17.04.2019 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos und hilfsweise mit einer Auslaufrist.

Die Beklagte hörte den Gesamtpersonalrat gemäß Anhörungsschreiben vom 08.04.2019 an. Auf den Inhalt des Anhörungsschreibens (Bl. 55 ff. d.A.) wird verwiesen.

Der Kläger erhielt am 13.01.2015, am 29.11.2017 und am 25.10.2018 Abmahnungen wegen "Störung des Betriebsfriedens". Hintergrund war jedes Mal, dass dem Kläger vorgeworfen wurde, die Körperhygiene zu vernachlässigen. Sein Körper- und sein Mundgeruch sei derart gravierend, dass Kollegen sich geweigert hätten mit ihm gemeinsam Fahrzeuge oder sonstige Räumlichkeiten zu nutzen. Auf den Inhalt der Abmahnungen (Bl. 17 ff. d.A.) wird verwiesen.

Der Kläger trägt vor,

die ihm gemachten Vorwürfe bzgl. mangelnder Körperhygiene seien unzutreffend. Letztlich komme es darauf allerdings nicht an, da die Anhörung des Gesamtpersonalrats aus mehreren Gründen inhaltlich fehlerhaft sei.

Der Kläger beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien weder durch die außerordentliche Kündigung vom 17.04.2019 noch durch die hilfsweise außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslaufrist der Beklagten vom 17.04.2019 zum 31.12.2019 beendet wird;

2. im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1) die Beklagte zu verurteilen, ihn bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Straßenwärter weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie trägt vor,

der Kläger habe am 05.04.2019 einen derart starken Körpergeruch ausgestrahlt, dass es den Kollegen nicht zumutbar gewesen sei, mit ihm gemeinsam den Dienst zu verrichten und gemeinsam ein Fahrzeug zu nutzen. Bereits in der Vergangenheit habe der stark übergewichtige Kläger unangenehme Gerüche ausgestrahlt. Er habe sowohl nach Schweiß und sogar nach Kot gerochen. Auch seine Mundhygiene sei unzureichend gewesen, weswegen er auch aus dem Mund gestunken habe. Die Kollegen des Klägers seien dadurch massiv gestört worden. Das vom Kläger benutzte Fahrzeug habe mehrfach professionell gereinigt werden müssen, da Kollegen sich geweigert hätten, dieses zu benutzen. Auch würde der Kläger die Umkleiden und Toilettenräume derart geruchsmäßig kontaminieren, dass Kollegen sich hierüber beschwert hätten. Auch würde er Hautschuppen, die er aufgrund einer Schuppenflechte verliere, häufig nicht beseitigen, sowohl in den Umkleiden und Waschräumen als auch in den Kolonnenfahrzeugen, wodurch Kollegen des Klägers zusätzlich belästigt würden. Deswegen habe er auch einschlägige Abmahnungen in den Jahren 2015, 2017 und 2018 erhalten. Diese hätten allerdings jeweils nur zu einer kurzfristigen Verbesserung seines Verhaltens geführt.

Bezüglich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die eingereichten Schriftsätze und das Sitzungsprotokoll vom 25.07.2019 verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist begründet.

I.

Nach § 83 LPersVG wirkt der Personalrat bei der ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber mit. Nach § 83 Abs. 4 LPersVG ist eine Kündigung unwirksam, wenn der Personalrat nicht beteiligt worden ist.

Die Vorschrift entspricht insofern der Regelung des § 102 Abs. 1 S. 3 BetrVG.

Nach § 53 Abs. 1 LPersVG Rheinland-Pfalz ist nicht die örtliche Personalvertretung, sondern der Gesamtpersonalrat bei einer Kündigung zu beteiligen, sofern eine Angelegenheit nicht von der örtlichen Dienststelle, sondern der übergeordneten Dienststelle entschieden wird.

Für § 102 Abs. 1 S. 3 BetrVG gilt der Grundsatz, dass nicht nur die gänzlich unterbliebene, sondern auch eine fehlerhafte Anhörung der Arbeitnehmervertretung zur Unwirksamkeit einer Kündigung führt (vgl. BAG, 04.06.2003, EZA, § 209 InsO, Nr. 1, 06.10.2005, NZA, § 102 BetrVG, 2001, Nr. 16; DLW, Handbuch des Arbeitsrechts, 14. Auflage, Kap. 4, Rz 343). Diese Rechtsprechung ist auf § 83 LPersVG Rheinland-Pfalz entsprechend anzuwenden (vgl. zu § 79 Abs. 4 BPersVG, Altwater u.a., BPersVG, 9. Auflage, § 79, Rz 76).

Der Arbeitgeber muss der Arbeitnehmervertretung zunächst die Person des zu kündigenden Arbeitnehmers und seine wesentlichen Sozialdaten (Dauer der Betriebszugehörigkeit, Familienstand, Unterhaltsverpflichtungen) zutreffend mitteilen (vgl. DLW, a.a.O., Kap. 4, Rz 397).

Außerdem ist der Arbeitnehmervertretung die Art der Kündigung, die Kündigungsfrist und der Kündigungstermin mitzuteilen.

Schließlich muss der Arbeitgeber der Arbeitnehmervertretung die Gründe für die Kündigung mitteilen. Damit ist gemeint, dass der Arbeitgeber der Arbeitnehmervertretung alle Tatsachen mitzuteilen hat, die ihn zu der Kündigung veranlasst haben. Die Vorschrift des § 102 BetrVG und entsprechend § 83 LPersVG, soll der Arbeitnehmervertretung die Möglichkeit geben, durch eine Stellungnahme auf den Willen des Arbeitgebers einzuwirken und ihn durch Darlegung von Gegengründen unter Umständen von seiner Planung, den Arbeitnehmer zu entlassen, abzubringen. Deswegen ist es wichtig, dass der Arbeitnehmervertretung alle Tatsachen mitgeteilt werden, damit sie die Wirksamkeit der Kündigung auch beurteilen kann. Das ist nur dann möglich, wenn die Arbeitnehmervertretung alle Tatsachen kennt, auf die der Arbeitgeber seine Kündigung stützt (vgl. DLW, a.a.O., Kap. 4, Rz 407, 408).

II.

Bei Anwendung dieser Grundsätze konnte das Gericht im vorliegenden Fall nicht feststellen, dass die zuständige Arbeitnehmervertretung bei der Beklagten ordnungsgemäß gem. § 83 LPersVG beteiligt wurde.

Zu Gunsten der Beklagten mag unterstellt werden, dass im vorliegenden Fall nicht die örtliche Personalvertretung, sondern der Gesamtpersonalrat der Beklagten zu beteiligen gewesen ist. Mit letzter Sicherheit konnte dies auch auf Nachfragen des Vorsitzenden im Kammertermin nicht festgestellt werden, da insofern die Zuständigkeiten, wer nun berechtigt gewesen war, eine Kündigung gegenüber dem Kläger auszusprechen, nicht abschließend geklärt werden konnte.

Die Anhörung des Gesamtpersonalrats mit Anhörungsschreiben vom 08.04.2019 war allerdings in mehreren Punkten fehlerhaft.

1. Die Beklagte stützt ihre Kündigung auf einen verhaltensbedingten Grund i.S.d. § 1 KSchG, § 626 BGB. Sie wirft dem Kläger vor, dass er seine Körperhygiene derart vernachlässigt, dass er unangenehme Gerüche ausstrahlt, die den Betriebsfrieden stören. Andere Mitarbeiter hätten sich insofern geweigert, mit dem Kläger in denselben Räumlichkeiten oder in denselben Autos ihre Arbeitsleistung zu erbringen. Sie selbst hat vorgetragen, dass die ausgesprochenen Abmahnungen in den Jahren 2015, 2017 und 2018 immerhin zu einer kurzfristigen Verbesserung der Körpergerüche beim Kläger geführt hätten, woraus sich ergibt, dass er einen Einfluss auf seinen Körpergeruch hat und dieser nicht etwas z.B. aus krankheitsbedingten Gründen von ihm nicht zu beeinflussen wären.

Im Anhörungsschreiben stützt die Beklagte allerdings ihre Kündigung auf einen "personenbedingten" Kündigungsgrund, wie sich aus Abs. 1 des Anhörungsschreibens vom 08.04.2019 ergibt.

2. Darüber hinaus wurden dem Gesamtpersonalrat fehlerhafte Sozialdaten mitgeteilt. Im Anhörungsschreiben wird der Kläger als "ledig" bezeichnet, obwohl er verheiratet ist und damit grundsätzlich seiner Ehefrau auch unterhaltspflichtig. Dies ist der Beklagten auch bekannt, wie sich sowohl aus dem Beklagten-schriftsatz vom 12.06.2019 auf Seite 1 unter Nr. 1. ergibt und was sie auch nochmal im Kammertermin bestätigt hat.
3. Entscheidend ist allerdings insbesondere, dass der eigentliche Kündigungsgrund, nämlich der angeblich wiederum penetrante Körpergeruch des Klägers am 05.04.2019, dem Gesamtpersonalrat gar nicht mitgeteilt wurde. Im Anhörungsschreiben beschränkt sich die Beklagte darauf, die bereits abgemahnten behaupteten Geruchsbelästigungen in der Vergangenheit dezidiert im Einzelnen darzustellen. Darüber hinaus wurde dem Gesamtpersonalrat - was überhaupt nicht kündigungsrelevant ist, da die Beklagte hierauf ihre Kündigung

nicht stützt - Fehlzeiten des Klägers in der Vergangenheit und vermeintliches Fehlverhalten bei seiner Arbeitsleistung mitgeteilt. Der eigentliche Tatsachenkomplex, der den "wichtigen Grund" i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB zum Ausspruch der Kündigung darstellte, nämlich der behauptete Wiederholungsfall bzgl. mangelnder Körperhygiene am 05.04.2019, wurde dem Gesamtpersonalrat nicht mitgeteilt.

Nach den unter I. dargelegten Grundsätzen war die Anhörung des Gesamtpersonalrats damit fehlerhaft erfolgt und die Kündigung damit nach § 83 Abs. 4 LPersVG Rheinland-Pfalz als unwirksam anzusehen.

III.

Nach alledem war zu entscheiden wie geschehen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO, der Streitwert ist gem. §§ 61 ArbGG i.V.m. 42 GKG festgesetzt worden.

Die Berufung ist bereits nach § 64 Abs. 2c ArbGG kraft Gesetzes zulässig, weswegen es eines Ausspruchs der Zulässigkeit im Tenor nicht bedurfte.