1. Vollstreckbare Ausfertigung

Ausfertigung

ARBEITSGERICHT
NEUBRANDENBURG

JDW | HK | KFL | WE
Ellt | EINGEGANGEN 24. SEP. 2013 Rechtsanwälte | Erled
zK | zdA
z. StG | WV | MA

Aktenzeichen:
3 Ca 819/12

Verkündet am: 24.04.2013

[redacted], Justizfachangestellte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

[redacted]

Proz.-Bev.:
Rechtsanwälte Dr. Kluge pp.,
Schiffgraben 17, 30159 Hannover

- Klägerin -

gegen

[redacted] vertr. d. d. Geschäftsführer [redacted]

Proz.-Bev.:
Rechtsanwältin [redacted]

- Beklagte -

hat die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Neubrandenburg am

24. April 2013

durch die Richterin am Arbeitsgericht [redacted] als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richter Herrn [redacted]

für Recht erkannt:

1.

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht auf Grund der Befristung zum 08.08.2012 beendet worden ist, sondern als unbefristetes Arbeitsverhältnis über den 08.08.2012 hinaus fortbesteht.

2.

Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin über den Ablauf des 08.08.2012 hinaus bis zu einer rechtkräftigen Entscheidung über den Feststellungsantrag zu den im Arbeitsvertrag vom 25.07.2011 geregelten Arbeitsbedingungen als [redacted] weiterzubeschäftigen.

3.

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin durch die Kündigung der Beklagten vom 13.09.2012 nicht aufgelöst worden ist.

4.

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern zu unveränderten Bedingungen über den 31.10.2012 hinaus fortbesteht.

5.

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Arbeitsentgelt für den Monat August 2012 in Höhe von 2.936,78 € brutto abzüglich gezahlter 717,52 € netto, abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes in Höhe von 544,48 € zu zahlen nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.09.2012.

6.

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Arbeitsentgelt für die Monate September bis Dezember 2012 in Höhe von insgesamt 10.608,00 € brutto abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes in Höhe von insgesamt 4.083,60 € zu zahlen nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz aus einem Betrag in Höhe von 2.652,00 € brutto abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes in Höhe von 1.020,90 € seit dem 01.10.2012, aus einem Betrag in Höhe von weiteren 2.652,00 € brutto abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes in Höhe von 1.020,90 € seit dem 01.11.2012, aus einem Betrag in Höhe von weiteren 2.652,00 € brutto abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes in Höhe von 1.020,90 € seit dem 01.12.2012 sowie aus einem weiteren Betrag in Höhe von 2.652,00 € brutto abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes in Höhe von 1.020,90 € seit dem 01.01.2013.

7.

Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin über den Ablauf des 31.10.2012 hinaus bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung über den Feststellungsantrag zu den im Arbeitsvertrag vom 25.07.2011 geregelten Arbeitsbedingungen als [redacted] weiterzubeschäftigen.

8.

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin eine Sonderzahlung in Höhe von 318,24 € brutto zu zahlen nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.12.2012.

9.

Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.

10.

Der Streitwert wird auf 27.080,64 € festgesetzt.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Berufung gemäß § 64 Arbeitsgerichtsgesetz gegeben. Dieses Rechtsmittel steht der unterlegenen Partei zu, hier also der Beklagten.
Falls Berufung eingelegt werden soll, ist Folgendes zu beachten:
Eine Berufung wird eingelegt durch Einreichung einer Berufungsschrift beim

Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern
August-Bebel-Straße 15
18055 Rostock
Telefax-Nummer: 0381/241-4004.

Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat ab Zustellung dieses Urteils schriftlich beim Landesarbeitsgericht eingegangen sein und binnen zwei Monaten schriftlich begründet werden.
Beide Fristen beginnen mit dem Tag der Zustellung des vollständig abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach Urteilsverkündung.
Die Berufungsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Berufung gerichtet wird (üblicherweise geschieht dies durch Bezeichnung des Gerichtes, des gerichtlichen Geschäftszeichens und des Tages der Verkündung oder des Erlasses des Urteils), und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde.
Der Berufungsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigefügt werden.
Berufungsschrift und Berufungsbegründungsschrift müssen unterzeichnet sein. Dabei müssen sich die Parteien gemäß § 11 Absatz 4 Arbeitsgerichtsgesetz durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen.
Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen
- Rechtsanwälte,
- Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände, jedoch nur für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
- juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der vorgenannten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.
Bevollmächtigte, die keine natürlichen Personen sind, handeln durch ihre Organe und mit der Prozessvertretung beauftragten Vertreter.

Abschließender Hinweis:

Das Landesarbeitsgericht bittet, die Berufungsschrift sowie alle weiteren Schriftsätze jeweils in fünffacher Ausfertigung beim Landesarbeitsgericht einzureichen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit der Befristung des zwischen ihnen bestehenden Arbeitsverhältnisses, den Bestand des Arbeitsverhältnisses nach arbeitgeberseitiger Kündigung sowie über verschiedene Zahlungsansprüche der Klägerin.
Die Beklagte betreibt als [redacted]. Das Indikationsspektrum umfasst [redacted]. Die Behandlung der Patienten erfolgt durch 6 Therapieteams, die Zuordnung der Patienten zu einem der Teams erfolgt entweder nach dem jeweiligen Schwerpunkt der Therapie oder nach der sozialen Gruppierung Mutter (Vater)/Kind.

Die Klägerin war bei der Beklagten auf der Grundlage des schriftlichen Arbeitsvertrages vom 03.12.2010 seit dem 01.02.2011 zunächst unbefristet als [redacted] in der [redacted] beschäftigt. Die Beklagte hat das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 25.07.2011 fristgemäß zum 08.08.2011 gekündigt und ging dabei von einer Kündigung während der Probzeit aus. Daraufhin hatten die Parteien noch am 25.07.2011 mit Wirkung vom 09.08.2011 befristet bis zum 08.08.2012 einen weiteren Arbeitsvertrag geschlossen. Danach war die Klägerin als [redacted] mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von [redacted] gegen eine monatliche Bruttovergütung von [redacted] be-

schäftigt. Wegen der weiteren Einzelheiten dieses Vertrages wird auf die unter Bl. 6 d. A. vorliegende Kopie verwiesen.
Mit der am 27.08.2012 vor dem Arbeitsgericht Neubrandenburg erhobenen Klage macht die Klägerin die Unwirksamkeit der Befristung des Arbeitsverhältnisses und ihre Weiterbeschäftigung über den 08.08.2012 hinaus geltend.
Die Beklagte hatte das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Schreiben vom 13.09.2012 gekündigt. Die Parteien streiten um den Zeitpunkt des Zugangs dieses Kündigungsschreibens bei der Klägerin.
Gegen diese Kündigung erhob die Klägerin mit Schriftsatz vom 10.10.2012 am 10.10.2012 vor dem Arbeitsgericht Neubrandenburg Kündigungsschutzklage.
Der allgemeine Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz findet auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung.

Die Klägerin macht das Fehlen eines sachlichen Grundes für die Befristung des Arbeitsverhältnisses geltend und verweist im Übrigen auf das wegen der vorausgehenden unbefristeten Beschäftigung bei der Beklagten bestehende Anschlussverbot nach § 14 II TzBfG.
Die Klägerin bestreitet das Vorbringen der Beklagten zur Kritikwürdigkeit ihrer Arbeitsweise. Während der Probzeit sei nur ein Gespräch im Beisein des [redacted] geführt worden. In diesem am 23.04.2011 durchgeführten Gespräch sei Bilanz gezogen worden. Keinesfalls sei ihr auf „Drängen und Bitten" hin eine zweite Chance gewährt worden. Vielmehr seien der [redacted] auf sie zugekommen und hätten sie darum gebeten, einen neuen Arbeitsvertrag zu unterschreiben. Zu diesem Zeitpunkt habe eine prekäre Personalsituation geherrscht. Mehrere [redacted] hätten im Sommer die [redacted] verlassen und die [redacted] hätten nicht mehr ausreichend versorgt werden können. Die Beklagte sei froh gewesen, die Klägerin weiterbeschäftigen zu können. Im [redacted] habe die Klägerin inhaltlich identische Tätigkeiten mit gleichen Anforderungen wie zuvor im [redacted] ausgeübt. Das [redacted] habe sich damals in einem schwierigen Zustand befunden und die Klägerin habe zur Stabilisierung [redacted] beitragen sollen.
Die Klägerin geht vom erstmaligen Zugang des Kündigungsschreibens durch Übermittlung per Fax an ihren Prozessbevollmächtigten am 11.10.2012 aus. Im Übrigen sei auch bei dem frühstmöglichen hypothetischen Zeitpunkt des Zugangs dem 19.09.2012, von der rechtzeitigen Erhebung der Kündigungsschutzklage auszugehen. Sie habe frühestens am 19.09.2012 das Kündigungsschreiben bei der Post abholen können.

Die Klägerin macht für den Zeitraum von August 2012 bis Dezember 2012 unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs Arbeitsvergütung abzüglich gezahlter Vergütung und des erhaltenen Arbeitslosengeldes geltend. Im Weiteren fordert sie gem. § 4 I des Tarifvertrages Sonderzahlung vom 02.03.2006 die jährliche Sonderzahlung in Höhe von 318,24 € brutto, die mit dem Novembergehalt spätestens am letzten Werktag des Monats November 2012 auszuzahlen gewesen wäre.

Die Klägerin beantragt,

- festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht auf Grund der Befristung zum 08.08.2012 beendet ist, sondern als unbefristetes Arbeitsverhältnis über den 08.08.2012 hinaus fortbesteht;
- die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin für den Fall des Obsiegens mit dem Feststellungsantrag zu Ziffer 1. über den Ablauf des 08.08.2012 hinaus bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung über den Feststellungsantrag zu den im Arbeitsvertrag vom 25.07.2011 geregelten Arbeitsbedingungen als [redacted] weiterzubeschäftigen;
- festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin durch die Kündigung der Beklagten vom 13.09.2012 nicht aufgelöst worden ist;
- festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern zu unveränderten Bedingungen über den 31.10.2012 hinaus fortbesteht;
- die Kündigungsschutzklage vom 10.10.2012 gem. § 5 Abs. 1 KSchG nachträglich zuzulassen;
- die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin Arbeitsentgelt für den Monat August 2012 in Höhe von 2.936,78 € brutto abzüglich gezahlter 717,52 € netto abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes in Höhe von 544,48 € nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.09.2012 zu zahlen;
- die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin Arbeitsentgelt für die Monate September bis Dezember 2012 in Höhe von insgesamt 10.608,00 € brutto abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes in Höhe von insgesamt 4.083,60 € zu zahlen, nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz aus einem Betrag in Höhe von 2.652,00 € brutto abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes in Höhe von 1.020,90 € seit dem 01.10.2012, aus einem Betrag in Höhe von weiteren 2.652,00 € brutto abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes in Höhe von 1.020,90 € seit dem

01.11.2012, aus einem Betrag in Höhe von weiteren 2.652,00 € brutto abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes in Höhe von 1.020,90 € seit dem 01.12.2012 sowie aus einem weiteren Betrag in Höhe von weiteren 2.652,00 € brutto abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes in Höhe von 1.020,90 € seit dem 01.01.2013;

- die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin für den Fall des Obsiegens mit dem Feststellungsantrag zu Ziffer 3. über den Ablauf des 31.10.2012 hinaus bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung über den Feststellungsantrag zu dem im Arbeitsvertrag vom 25.07.2011 geregelten Arbeitsbedingungen als [redacted] weiterzubeschäftigen;
- die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin eine Sonderzahlung in Höhe von 318,24 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.12.2012 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte verweist auf die anfängliche Tätigkeit der Klägerin als [redacted] welches [redacted] habe. Sie geht davon aus, dass die Klägerin dem Anforderungsprofil innerhalb des [redacted] nicht genügt habe. Es habe bereits in der Probezeit wiederholt Beschwerden über die mangelhafte Teamfähigkeit der Klägerin gegeben, die auch nach wiederholter Erörterung nicht abgestellt worden sei. Zur Wiederherstellung der betrieblichen Ruhe habe die Kündigung vom 25.07.2011 erklärt werden müssen. In einem ausführlichen Gespräch seien der Klägerin die Kündigungsgründe benannt und Hinweise für die künftige Tätigkeit gegeben worden. Die Klägerin sei einsichtig gewesen und es sei ihr auf ihr Drängen und Bitten eine zweite Chance gegeben und eine befristete Tätigkeit [redacted] angeboten worden. In diesem Team habe ein eingegrenzteres Aufgabengebiet bestanden. Nach anfänglich positivem Bemühen sei es der Klägerin nicht gelungen, die Arbeitsaufgaben in vollem Umfang zu erledigen. Das Verhalten der Klägerin sei nicht nur gegenüber den Kollegen negativ gewesen, ebenso hätten negative Auswirkungen auf [redacted] bestanden. Zunehmend hätten [redacted] ihre Unzufriedenheit mit der Arbeitsweise der Klägerin zum Ausdruck gebracht. Die Probleme der Klägerin im Umgang mit [redacted] hätten sich bereits im März 2011 gezeigt und seien ständig Bestandteil der [redacted] ge-

wesen. Hinweise habe die Klägerin nicht angenommen. Während der Probezeit seien mit der Klägerin mehrere Gespräche durch die [redacted] in Beisein des [redacted] und der [redacted] geführt, das Fehlverhalten aufgezeigt und die Anforderung zur Teamarbeit genannt worden. Die Laufzeit des befristetes Arbeitsvertrages sei insbesondere wegen der Gestaltung eines kontinuierlichen und planbaren Ablaufs innerhalb der [redacted] auf 1 Jahre festgelegt worden. Der Vortrag der Klägerin zum Zustandekommen des befristeten Arbeitsvertrages sei völlig unzutreffend und werde bestritten. Dieses Vorbringen stünde im Widerspruch zu den Handlungen der Vorgesetzten, insbesondere der Kündigung während der Probezeit. Die Versorgung der [redacted] sei zu keinem Zeitpunkt gefährdet gewesen. Die Beklagte hält die Kündigungsschutzklage für verspätet. Sie habe das Kündigungsschreiben der Klägerin per Einschreiben mit Rückschein am 14.09.2012 versandt. Die Klägerin sei gemäß Vermerk der Deutschen Post über die Sendung am 18.09.2012 informiert worden. Sie habe den Brief nicht abgeholt, sodass dieser nach Ablauf der Lagerfrist an die Beklagte zurückgegangen sei. Die Klägerin habe nach Ansicht der Beklagten die Kündigungsfrist für die Kündigungsschutzklage nicht gewahrt. Die Weiterbeschäftigung der Klägerin sei auf Grund ihres Verhaltens nicht zuzumuten gewesen. Der Betriebsfrieden in den entsprechenden Teams sei nachhaltig gestört gewesen. Die Klägerin habe sich bei der Bundesanstalt für Arbeit ab 18.04. arbeitslos gemeldet. Für diese Fristversäumnis habe die Beklagte im Zusammenhang mit den geltend gemachten Zahlungsansprüchen nicht aufzukommen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird gem. § 313 Abs. 2 S. 2 ZPO auf die wechselseitigen Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie das Sitzungsprotokoll vom 13.02.2013 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage hatte Erfolg.
Die Erwägungen, auf denen die Entscheidung des Gerichts in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht beruht, werden gem. § 313 Abs. 3 ZPO wie folgt kurz zusammengefasst:
Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete weder auf Grund der mit Vertrag vom 25.07.2011 vereinbarten Befristung zum 08.08.2012 noch durch die Kündigung vom 13.09.2012 zum 31.10.2012.

Die Klägerin hat unter Wahrung der Klagefrist nach § 17 TzBfG vor dem Arbeitsgericht Neubrandenburg fristgemäß Klage wegen der Feststellung der Unwirksamkeit der Befristung erhoben.
Die Parteien haben unstreitig vorgetragen, dass dem für den Zeitraum ab 09.08.2011 bis 08.08.2012 befristeten Arbeitsverhältnis unmittelbar ein unbefristetes Arbeitsverhältnis der Parteien vorausging, das die Beklagte in der Probezeit zum 08.08.2011 gekündigt hatte. Nach § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG konnten die Parteien im Anschluss an das unbefristete Arbeitsverhältnis eine wirksame Befristung des Arbeitsverhältnisses lediglich bei Vorliegen eines sachlichen Grundes für die Befristung im Sinne von § 14 Abs. 1 TzBfG vereinbaren. Einen solchen sachlichen Grund kann die Kammer nach dem Vortrag der Parteien im Ergebnis nicht feststellen.
Im Entfristungsverfahren ist bei Streit zwischen den Parteien, ob ein Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG besteht, grundsätzlich der Arbeitgeber darlegungs- und beweisbelastet. Nach den allgemeinen Beweislastgrundsätzen hat der Arbeitgeber den die Wirksamkeit der Befristung erhaltenden Sachgrund nachzuweisen, da ihn andernfalls die nachteiligen Rechtsfolgen aus § 16 TzBfG (unbefristeter Arbeitsvertrag) treffen.
Nach dem Vorbringen der Beklagten beruft sich die Beklagte auf ein Entgegenkommen ihrerseits, in dem sie sich auf „Drängen und Bitten" der Klägerin eingelassen habe und mit dieser noch am Tage des Zugangs der Probezeitkündigung den befristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen hatte. Sie hat in diesem Zusammenhang nicht konkret vorgetragen, auf Grund welcher Umstände und Tatsachen von dem Vorliegen eines sachlichen Grundes der Erprobung der Klägerin im Sinne von § 14 Abs. 1 Ziffer 5 TzBfG bei Abschluss des befristeten Arbeitszeitvertrages auszugehen ist. Das Vorliegen eines solchen Grundes lässt sich ohne entsprechenden substantiierten Vortrag der Beklagten und entsprechender Erwiderung der Klägerin nicht feststellen. Die Beklagte hat insoweit die Einzelheiten der Absprache der Parteien im Zusammenhang mit dem Vertragsschluss nicht dargetan und ggf. unter Beweis gestellt. Ebenso ist auch kein weiterer in der Person der Klägerin liegender sachlicher Grund im Sinne von § 14 Abs. 1 Ziffer 6 TzBfG festzustellen. Allein ein ggf. vorliegendes „Bitten und Drängen" des Arbeitnehmers genügen nicht, um einen solchen sachlichen Grund zu belegen. Im Weiteren fehlt hier auch jeglicher Bezug zur vereinbarten Befristungsdauer. Darüber hinausgehende sachliche Gründe für die Befristung sind nach dem Vortrag der Parteien nicht ersichtlich.
Im Ergebnis kann nicht von einer wirksamen Befristung des Arbeitsverhältnisses der Parteien mit dem Arbeitsvertrag vom 25.07.2011 ausgegangen werden. Auf die fristgemäße Klage war dem entsprechenden Feststellungsantrag stattzugeben, da nach § 16 TzBfG

eine rechtsunwirksame Befristung dazu führt, dass der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen gilt.
Die Beklagte hatte das Arbeitsverhältnis vorsorglich mit Schreiben vom 13.09.2012 zum 31.10.2012 gekündigt. Zur Begründung dieser Kündigung beruft sich die Beklagte auf verhaltensbedingte Gründe und meint, dass hierdurch der Betriebsfrieden in den entsprechenden Teams nachhaltig gestört gewesen sei. Gegen diese Kündigung hat die Klägerin unter Wahrung der Frist gemäß § 4 KSchG Klage erhoben.
Nach dem Vorbringen der Parteien muss sich die Klägerin den Zugang des Kündigungsschreibens bereits mit Übersenden des Schreibens per Einschreiben mit Rückschein an sie nicht unmittelbar zurechnen lassen. Die Beklagte beruft sich auf die Übermittlung des Kündigungsschreibens durch Übergabe - Einschreiben in Form des Einschreibens mit Rückschein. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und auch des Bundesgerichtshofs gilt der Zugang einer eingeschriebenen Sendung erst dann im Sinne des § 130 BGB als bewirkt, wenn sie dem Empfänger oder einer empfangsberechtigten Person ausgehändigt worden ist. Erst dann ist die Sendung in den Machtbereich des Empfängers gelangt. Ein Zugang liegt noch nicht vor, wenn der Postbote, der in der Wohnung niemanden angetroffen hat, einen Benachrichtigungszettel hinterlässt und den Brief auf dem Postamt niederlegt. Der Benachrichtigungszettel ersetzt den Zugang des eingeschriebenen Briefes nicht, so ist grundsätzlich davon auszugehen, dass die Klagefrist nach § 4 S. 1 KSchG erst mit Aushändigung des Übergabeeinschreibens, also bei tatsächlicher Abholung von der Post beginnt. Holt der Empfänger der Briefsendung diese trotz Benachrichtigungen nicht von der Post ab, muss er sich, falls mit einer Kündigungserklärung zu rechnen war, so behandeln lassen, als sei das Kündigungsschreiben in seinen Machtbereich gelangt. Die Kündigungserklärung gilt als zugegangen, wenn sie trotz Einwurfs des Benachrichtigungszettels in den Hausbriefkasten vom Empfänger nicht von der Post abgeholt wird. Der Arbeitnehmer muss sich so behandeln lassen, als ob ihn die Kündigung zum normalen Zeitpunkt zugegangen wäre. Als Zugangszeitpunkt gilt dann der Tag, an dem die unverzügliche Abholung der Kündigungserklärung möglich war, dass heißt der nächste Werktag.
Selbst nach diesen Kriterien wäre die hier aber nicht ersichtliche Erwartbarkeit des Kündigungszugangs vorausgesetzt, der Zugang der Kündigung vom 13.09.2012 mit dem 19.09.2012 (Mittwoch) zu bestimmen. Mit der am 10.10.2012 erhobenen Kündigungsschutzklage hatte die Klägerin die 3-wöchige Klagefrist gewahrt. Der Antrag auf nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage fiel daher zur Entscheidung nicht an.

Die hierfür darlegungs- und beweispflichtige Beklagte hat die soziale Rechtfertigung der Kündigung gem. § 1 Abs. 2 KSchG nicht hinreichend begründet. Sie verweist zur Begründung auf Verhaltensprobleme der Klägerin in der Zusammenarbeit mit den Kollegen und im Umgang mit den Patienten. Nach Prüfung der vorgetragenen Kündigungsgründe ist der Einzelfall stets unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zu bewerten. Die Kündigung kann das Arbeitsverhältnis wirksam beenden, wenn es keinen angemessenen Weg gibt, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, weil dem Arbeitgeber mildere Reaktionsmöglichkeiten wie zum Beispiel die Abmahnung unzumutbar sind. Die notwendige Prüfung alternativer Reaktionsmöglichkeiten ergibt sich aus dem stets zu beachtenden Verhältnismäßigkeitsgrundsatz und berücksichtigt das anzuwendende Prognoseprinzip bei verhaltensbedingten Kündigungen. Beruht die vorgeworfene Vertragspflichtverletzung auf steuerbarem Verhalten des Arbeitnehmers, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass sein künftiges Verhalten bereits durch die Androhung von Folgen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses positiv beeinflusst werden kann. Regelmäßig setzen daher verhaltensbedingte Kündigungen Abmahnungen voraus. Sie sind nur dann entbehrlich, wenn eine Verhaltensänderung in Zukunft auch nach Abmahnung nicht zu erwarten ist oder eine so schwere Pflichtverletzung vorliegt, dass eine Hinnahme durch den Arbeitgeber offensichtlich – auch für den Arbeitnehmer erkennbar – ausgeschlossen ist.
Die Beklagte hat weder das Vorliegen einer vorherigen einschlägigen Abmahnung noch eine entsprechend schwere Pflichtverletzung, die eine Abmahnung entbehrlich macht, vorgetragen. Nach den vorstehend genannten in der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen war die Kündigung bereits wegen der Verletzung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes unwirksam. Sie hat das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht beendet, sodass den entsprechenden Feststellungsanträgen stattzugeben war. Aus der Unwirksamkeit der Befristung und der Kündigung vom 13.09.2012 ergibt sich die Verpflichtung der Beklagten, die Klägerin bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die Feststellungsanträge vertragsgerecht weiterzubeschäftigen (BAG vom 27.02.1985 – GS 1/84 – BAGE 48, 122).

Den geltend gemachten Zahlungsansprüchen der Klägerin war ebenfalls uneingeschränkt zu entsprechen. Die Klägerin hat die rechnerisch unstreitigen Beträge zutreffend unter dem Gesichtspunkt des Annahmverzugs geltend gemacht. Die von der Beklagten ggf. vorliegende eingewendete verspätete Antragstellung bei der Bundesagentur für Arbeit steht dem geltend gemachten Zahlungsanspruch nicht entgegen, da die Beklagte auf Grund des vorliegenden Anspruchsübergangs zu Gunsten der Bundesagentur für Arbeit ohnehin verpflichtet ist, für den gesamten streitbefangenen Zeitraum im Ergebnis die Ver-

gütungsleistungen vollständig zu erbringen. Hinsichtlich der hinreichend begründeten geltend gemachten Sonderzahlung sind sachliche Einwände der Beklagten nicht ersichtlich, so dass auch insoweit der Klage zu entsprechen war. Die geltend gemachten Zinsansprüche ergeben sich unter dem Gesichtspunkt des Verzugs aus dem Gesetz (§ 288 BGB). Aus den genannten Gründen war der Klage vollumfänglich stattzugeben.

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 46 II ArbGG, 91 I ZPO. Danach hat die Beklagte als unterliegende Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Die Streitwertfestsetzung beruht auf §§ 61 I ArbGG, 42 IV GKG i. V. m. § 3 ZPO.

Putzka
Richterin am Arbeitsgericht

Ausgefertigt:
Neubrandenburg, 20. September 2013

Splettstößer, Justizfachangestellte
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Arbeitsgericht Neubrandenburg 2

Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern 10

Vorstehende Ausfertigung wird zum Zwecke der Zwangsvollstreckung erteilt.

Rostock, den 6.11.2013

Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle