

LANDEsarbeitsgericht NÜRNBERG

7 Sa 388/15

14 Ca 908/15

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 16.02.2016

Rechtsvorschriften: § 626 BGB

Orientierungshilfe:

Der Arbeitnehmer bedarf nicht der Zustimmung des Arbeitgebers, wenn er bei der steuerlichen Behandlung des vermögenswerten Vorteils hinsichtlich der privaten Nutzungsmöglichkeit eines PKW von der 1%-Regelung (§ 6 Absatz 1 Nr. 4 Satz 2 EStG) auf die tatsächliche Nutzung mit Nachweis (§ 6 Absatz 1 Nr. 4 Satz 3 EStG) wechseln will. Es liegt daher kein Vertragsverstoß vor, wenn der Arbeitnehmer ohne Rücksprache in der Buchhaltung eine Änderung der Handhabung veranlasst.

Teil-Urteil:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Teilurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 11.08.2015 wird hinsichtlich der Ziffer 1 zurückgewiesen.
2. Über die Kosten des Berufungsverfahrens wird im Schlussurteil entschieden.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit zweier außerordentlicher Kündigungen und Vergütungsansprüche.

Die Parteien schlossen am 17.06.2013 einen Arbeitsvertrag. Danach wurde der Kläger zum 01.10.2013 als Technischer Leiter eingestellt. Unter § 15 des Arbeitsvertrags heißt es u.a.:

Firmenfahrzeug (nach der 1% Regelung zu versteuern) und Handy werden gestellt. . . . Arbeitszeit 50-60 Wochenstunden und Weihnachtsgeldabgeltung sind im Bruttolohn enthalten. Überstunden sind damit abgegolten.

Dem Kläger wurde zunächst ein Fahrzeug Audi A 6 überlassen. Ab 01.09.2014 wurde ihm ein BMW zur Verfügung gestellt. Vom 20.10.2014 bis 03.11.2014 fuhr der Kläger einen Audi Q 7. Danach war ihm wieder der Audi A 6 überlassen.

Bis einschließlich August 2014 wurde beim Kläger in der Gehaltsabrechnung für die private Nutzung des Firmenfahrzeugs ein Betrag in Höhe von 610,00 € (1% des Listenpreises) und ein weiterer Betrag in Höhe von 897,00 € (Arbeitsweg) als zu versteuernder vermögenswerter Vorteil ausgewiesen. Ab September 2014 erfolgte dies auf Veranlassung des Klägers nicht mehr.

Der Kläger führte ein Fahrtenbuch.

Er erwarb im Oktober 2014 auf Rechnung der Beklagten ein elektronisches Fahrtenbuch und installierte es in seinem Firmenfahrzeug.

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien mit Schreiben vom 30.01.2015 zum 31.03.2015. Der Kläger erhob gegen die Kündigung am 18.02.2015 die vorliegende Kündigungsschutzklage zum Arbeitsgericht Nürnberg. Außerdem machte er das Gehalt für Februar 2015 geltend.

Mit Schreiben vom 23.03.2015 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos. In dem Kündigungsschreiben heißt es, der Kläger habe ohne Wissen und Einverständniserklärung der Geschäftsleitung für sein Firmenfahrzeug ein Aufzeichnungsgerät als Fahrtenbuch bestellt und installieren lassen. Außerdem habe er in der Lohnbuchhaltung eine Umstellung auf ein Fahrtenbuch erwirkt.

Bezüglich dieser Kündigung erweiterte der Kläger seine Klage am 26.02.2015.

In einem mit „Fristlose Kündigung“ bezeichneten Schreiben vom 25.02.2015 führte die Beklagte aus:

... ,

ergänzend zu unserer fristlosen Kündigung vom 23.02.2015 müssen wir als weiteren Kündigungsgrund das nicht einhalten der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit von 50-60 Stunden wöchentlich anführen.

Trotz mehrerer mündlicher Abmahnungen, zuletzt am 21.02.2015 um 10.00-12.00 Uhr. Trotz dieser Abmahnungen haben Sie sich weiterhin nicht an den Vertrag gehalten.

...

Der Kläger erweiterte am 19.03.2015 diesbezüglich seine Klage.

Mit einer weiteren Klageerweiterung machte der Kläger die Arbeitsvergütung für Februar 2015 bis 24.02.2015 geltend.

Das Arbeitsgericht erließ am 11.08.2015 ein Teilurteil, in dem es feststellte, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien weder durch die außerordentliche Kündigung vom 23.02.2015 noch durch die außerordentliche Kündigung vom 25.02.2015 beendet worden sei. Außerdem verurteilte es die Beklagte, an den Kläger die Vergütung in der eingeklagten Höhe zu zahlen.

Das Urteil wurde der Beklagten am 02.09.2015 zugestellt.

Die Beklagte legte gegen das Urteil am 21.09.2015 Berufung ein und begründete sie am 16.11.2015. Bis dahin war die Berufungsbegründungsfrist verlängert worden.

Die Beklagte macht geltend, der Kläger habe das elektronische Fahrtenbuch eigenmächtig und ohne Rücksprache mit ihr bzw. ohne ihre Zustimmung erworben und eingebaut. Zwischen dem 10. und 20.09.2014 habe sich der Kläger an die kaufmännische Leiterin gewandt und sie angewiesen, mit Wirkung ab September 2014 die Besteuerung des Fahrzeugs nicht mehr nach der 1%-Regelung vorzunehmen. Der Kläger habe damit in schwerwiegender Weise gegen arbeitsvertragliche Verpflichtungen verstoßen. Zum einen sei sie, die Beklagte, nicht nur mit den Erwerbskosten belastet worden, sondern müsse für die monatlichen Dienstleistungskosten bei der Firma A... GmbH aufkommen. Zum anderen sei die Vorgehensweise des Klägers steuerrechtlich unzulässig. Einer Abmahnung habe es nicht bedurft.

Die Beklagte beantragt:

- I. Auf die Berufung der Beklagten wird das Teilurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 11.08.2015 – Az: 14 Ca 908/15 – abgeändert.
- II. Die Klage wird abgewiesen.
- III. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Kläger trägt vor, er habe kein neues Fahrzeug erhalten, vielmehr sei der Audi A 6 bereits 8 Jahre alt und darüber hinaus verunfallt gewesen. Aufgrund von Korrekturabrechnungen, die im Januar 2014 erstellt worden seien, habe er festgestellt, welche massiven Auswirkungen die 1 % - Regelung für ihn gehabt habe. Er habe sich deshalb ca. Anfang Februar 2014 an Frau G... gewandt und angefragt, ob die Vorgehensweise nicht geändert werden könne. Frau G... habe erklärt, dass eine Änderung der Vorgehensweise erst mit einem Fahrzeugwechsel oder zum Jahreswechsel möglich sei. Im Juni 2014 habe Herr G... ihm mitgeteilt, dass er den BMW eines Mitarbeiters erhalten werde, der gekündigt habe. Der Kläger trägt vor, er habe Herrn G... nochmal ausdrücklich gebeten, anstelle der 1 % - Regelung ein Fahrtenbuch führen zu dürfen. Herr G... habe erwidert, dass er ebenfalls ein Fahrtenbuch führe, und er, der Kläger, das auch dürfe. Der Kläger macht geltend, ca. 37 andere Mitarbeiter führten ebenfalls ein Fahrtenbuch.

Wegen des weitergehenden Vorbringens der Parteien wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

Eine Beweisaufnahme hat nicht stattgefunden.

Entscheidungsgründe:

Der Rechtsstreit ist hinsichtlich der Kündigungsschutzanträge entscheidungsreif, § 301 ZPO. Hingegen besteht bezüglich der Vergütung für Februar 2015 noch Aufklärungsbedarf.

Die Berufung ist hinsichtlich der Feststellungsanträge nur zulässig, soweit sich die Beklagte dagegen wendet, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 23.02.2015 nicht beendet worden sei.

Die Berufung ist zwar insgesamt statthaft, § 64 Absatz 1, Absatz 2 c) ArbGG, sowie form- und fristgerecht eingelegt worden, § 66 ArbGG. Die Beklagte hat sich aber entgegen § 520 Absatz 3 Satz 2 ZPO mit dem Teilurteil des Erstgerichts nicht auseinandergesetzt, soweit es die Kündigung vom 25.02.2015 als unwirksam angesehen hat.

Die Berufung ist, soweit sie zulässig ist, unbegründet.

Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien ist, wie das Erstgericht zutreffend entschieden hat, durch die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 23.02.2015 nicht beendet worden. Sie ist unwirksam. Insbesondere liegen keine Umstände vor, die es als für die Beklagte unzumutbar erscheinen lassen, das Arbeitsverhältnis auch nur bis zum Ende der Kündigungsfrist fortzusetzen, § 626 Absatz 1 BGB.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der das erkennende Gericht folgt, müssen, will der Arbeitgeber ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen, Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses selbst bis zum Ablauf der fiktiven Kündigungsfrist nicht mehr zugemutet werden kann. Dabei ist zunächst zu untersuchen, ob der Sachverhalt ohne seine besonderen Umstände „an sich“ und damit typischerweise als wichtiger Grund geeignet ist. Alsdann bedarf es der weiteren Prüfung, ob dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Falls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile – jedenfalls bis zum Ablauf der (fikti-

ven) Kündigungsfrist – zumutbar war oder nicht. Zu berücksichtigen sind regelmäßig das Gewicht und die Auswirkung einer Vertragspflichtverletzung – etwa im Hinblick auf das Maß eines durch sie bewirkten Vertrauensverlusts und ihre wirtschaftlichen Folgen –, der Grad des Verschuldens des Arbeitnehmers, eine mögliche Wiederholungsgefahr sowie die Dauer des Arbeitsverhältnisses und dessen störungsfreier Verlauf. Eine außerordentliche Kündigung kommt nur in Betracht, wenn dem Arbeitgeber angesichts der Gesamtumstände sämtliche milderen Reaktionsmöglichkeiten unzumutbar sind (vgl. Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 26.03.2015 – 2 AZR 517/14; juris).

Als wichtiger Grund ist neben der Verletzung vertraglicher Hauptpflichten auch die erhebliche Verletzung von Nebenpflichten „an sich“ geeignet. Nach § 241 Absatz 2 BGB ist jede Partei des Arbeitsvertrags zur Rücksichtnahme auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen ihres Vertragspartners verpflichtet (vgl. Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 13.05.2015 – 2 AZR 531/14; juris).

Im Kündigungsschutzprozess obliegt dem Arbeitgeber die volle Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen eines Kündigungsgrundes. Für Umstände, die das Verhalten des Arbeitnehmers rechtfertigen oder entschuldigen könnten, ist seine Darlegungslast allerdings abgestuft. Der Arbeitgeber darf sich zunächst darauf beschränken, den objektiven Tatbestand einer Arbeitspflichtverletzung vorzutragen. Er muss nicht jeden erdenklichen Rechtfertigungs- oder Entschuldigungsgrund vorbeugend ausschließen. Es ist vielmehr Sache des Arbeitnehmers, für das Eingreifen solcher Gründe - soweit sie sich nicht unmittelbar aufdrängen – zumindest greifbare Anhaltspunkte zu benennen (vgl. Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 16.07.2015 – 2 AZR 85/15; juris). Trägt der Arbeitnehmer Rechtfertigungsgründe vor, trifft den Kündigenden die Darlegungs- und Beweislast für diejenigen Tatsachen, die behaupteten Rechtfertigungsgrund ausschließen (vgl. Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 18.09.2008 – 2 AZR 1039/06; juris).

Gemessen an diesen Kriterien ist die außerordentliche Kündigung vom 23.02.2015 als unwirksam anzusehen.

Soweit die Beklagte die Kündigung darauf stützt, der Kläger habe die Buchhaltung eigenmächtig angewiesen, die steuerrechtliche Behandlung der Privatnutzung des Firmenfahrzeugs zu ändern, ist dies schon kein Kündigungsgrund „an sich“. Insbesondere ist nicht ersichtlich, inwieweit der Kläger insoweit gegen seine vertraglichen Verpflichtungen ver-

stoßen hat.

Zwar sieht der zwischen den Parteien vereinbarte Arbeitsvertrag die 1 % - Regelung vor. Diese Regelung betrifft indes lediglich die steuerliche Vorgehensweise, die nach der Vorstellung der Parteien bei Vertragsschluss erfolgen sollte. Sie zu ändern, war nicht einer Vertragsveränderung vorbehalten, insbesondere musste die Beklagte hierzu nicht ihre Zustimmung erteilen. Vielmehr entscheidet der Arbeitnehmer als Steuerpflichtiger innerhalb der steuerlichen Möglichkeiten selbst, in welcher Weise seine Einkünfte bzw. ein vermögenswerter Vorteil zu versteuern sind. Ändert er sie, sind schützenswerte Interessen des Arbeitgebers nicht tangiert. Insoweit gilt das Gleiche wie wenn der Arbeitnehmer seine Lohnsteuerklasse ändert. Er muss, soll seine Wahl umgesetzt werden, dies zwar dem Arbeitgeber mitteilen, damit dieser die Entscheidung des Arbeitnehmers berücksichtigen kann. Der Arbeitgeber hat indes kein Widerspruchsrecht.

Die private Nutzung eines Firmenfahrzeugs wird entsprechend der gesetzlichen Vorgaben in § 6 Absatz 1 Nr. 4 EStG steuerlich berücksichtigt. Die gesetzliche Bestimmung sieht als Alternative zur 1 % - Regelung (§ 6 Absatz 1 Nr. 4 Satz 2 EStG) vor, dass der Arbeitnehmer die tatsächlichen privaten Aufwendungen geltend macht und diese durch Belege und das Führen eines ordnungsgemäßen Fahrtenbuchs nachweist (§ 6 Absatz 1 Nr. 4 Satz 3 EStG). Das Vermögen des Arbeitgebers wird durch die Wahl des Arbeitnehmers nicht tangiert. Der Arbeitgeber hat lediglich eine andere Berechnung zu erstellen.

Indem der Kläger bei der Lohnbuchhaltung vorstellig wurde und eine andere steuerrechtliche Behandlung der privaten Nutzung des Firmenfahrzeugs veranlasste, verstieß er somit nicht gegen arbeitsvertragliche Verpflichtungen.

Darüber hinaus geht das erkennende Gericht davon aus, dass die Änderung der steuerlichen Behandlung mit Zustimmung der Beklagten erfolgte.

Der Kläger hat hierzu im Einzelnen vorgetragen, dass und wann er beim Geschäftsführer der Beklagten, Herrn G..., vorstellig wurde und dass er ihn bat, statt der 1 % - Regelung ein Fahrtenbuch führen zu dürfen. Die Beklagte hat sich zu diesem Sachvortrag nicht geäußert, so dass das Vorbringen des Klägers als zugestanden anzusehen ist, § 138 Absatz 3 ZPO. Darüber hinaus müsste die Beklagte den Sachvortrag des Klägers nach der oben dargestellten Beweislast im Kündigungsschutzverfahren widerlegen.

Ein Kündigungsgrund ist auch nicht darin zu sehen, dass der Kläger nach dem Sachvortrag der Beklagten das elektronische Aufzeichnungsgerät ohne ihre Zustimmung auf ihre, der Beklagten, Kosten erwarb.

Die erfolgte allerdings eigenmächtig. Dem Sachvortrag des Klägers lässt sich nicht entnehmen, dass er mit Herrn G... die Anschaffung des elektronischen Aufzeichnungsgeräts abgestimmt habe. Grundsätzlich kann eine derartige Eigenmächtigkeit einen Grund für eine – regelmäßig allerdings nur ordentliche – Kündigung darstellen. Der Arbeitnehmer verletzt die ihm obliegende Pflicht nach § 241 Absatz 2 BGB, die Interessen des Arbeitgebers zu wahren, wenn er auf Rechnung des Arbeitgebers Ware bestellt, ohne dies vorher mit dem Arbeitgeber abzustimmen. Zumindest faktisch bringt er den Arbeitgeber dadurch in die Gefahr, für Forderungen aus dem Rechtsgeschäft haftbar gemacht zu werden, obwohl er hierzu nicht verpflichtet ist und der Abschluss des Rechtsgeschäfts von ihm weder angeordnet noch hingenommen oder geduldet wurde.

Der dem Kläger danach anzulastende Vertragsverstoß wiegt indes nicht so schwer, dass hierauf ohne Abmahnung eine – noch dazu – außerordentliche Kündigung gestützt werden könnte.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der das erkennende Gericht folgt, ist bei der Prüfung, ob dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers trotz Vorliegens einer erheblichen Pflichtverletzung jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zumutbar ist, in einer Gesamtwürdigung das Interesse des Arbeitgebers an einer sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen das Interesse des Arbeitnehmers an dessen Fortbestand abzuwägen. Es hat eine Bewertung des Einzelfalls unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zu erfolgen. Eine außerordentliche Kündigung kommt nur in Betracht, wenn es keinen angemessenen Weg gibt, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, weil dem Arbeitgeber alle milderen Reaktionsmöglichkeiten unzumutbar sind. Im Vergleich zu einer außerordentlichen fristlosen Kündigung kommen als mildere Mittel insbesondere eine Abmahnung oder eine ordentliche Kündigung in Betracht. Einer Abmahnung bedarf es auch in Ansehung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes dann nicht, wenn eine Verhaltensänderung in Zukunft selbst nach Abmahnung nicht zu erwarten steht oder es sich um eine so schwere Pflichtverletzung handelt, dass eine Hinnahme durch den Arbeitgeber offensichtlich – auch für den Arbeitnehmer erkennbar – ausge-

geschlossen ist (vgl. Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 23.10.2014 – 2 AZR 865/13; juris).

Die Pflichtverletzung, die dem Kläger vorzuhalten ist, wiegt nicht so schwer, dass es für den Kläger ohne weiteres erkennbar war, die Beklagte werde sein Verhalten nicht hinnehmen. Die Beklagte hat selbst Firmenfahrzeuge mit einem elektronischen Aufzeichnungsgerät ausgestattet. Dies ist unstreitig. Nach dem Vorbringen der Beklagten in der Sitzung am 16.02.2016 hat dies zwar einen anderen Hintergrund. Es war indes nicht völlig verfehlt, wenn der Kläger davon ausging, er könne ohne weiteres das von ihm genutzte Firmenfahrzeug auf Kosten der Beklagten ebenso technisch ausstatten. Es ist insbesondere nicht ersichtlich, dass der Kläger die Beklagte bei der Anschaffung des Geräts getäuscht habe. Jedenfalls trägt die Beklagte hierzu selbst nichts vor.

Es liegen auch keine Anhaltspunkte dafür vor, dass der Kläger sich eine Abmahnung nicht hätte zur Warnung dienen lassen.

Die Kündigung ist daher in Ermangelung eines wichtigen Grundes unwirksam.

Eine Umdeutung in eine ordentliche Kündigung kommt nicht in Betracht, § 140 BGB. Eine ordentliche Kündigung ist ebenfalls unwirksam. Sie ist sozial ungerechtfertigt, § 1 KSchG. Da dem Kläger, wie oben ausgeführt, bezüglich der Anweisung an die Lohnbuchhaltung, den vermögenswerten Vorteil bei der privaten Nutzung des Firmenfahrzeugs steuerlich anders zu behandeln, ein vertragswidriges Verhalten nicht zur Last gelegt werden kann, und es im Übrigen an einer Abmahnung fehlt, ist auch eine ordentliche Kündigung nicht gerechtfertigt.

Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien ist somit durch die Kündigungen vom 23.02.2015 und 25.02.2015 weder mit sofortiger Wirkung noch mit Ablauf der Kündigungsfrist beendet worden.

Die Frage, ob das Arbeitsverhältnis durch die ordentliche betriebsbedingte Kündigung der Beklagten vom 30.01.2015 beendet wurde, ist nicht Gegenstand des Berufungsverfahrens. Hierüber hat vielmehr das Erstgericht noch zu entscheiden.

Die Kostenentscheidung war dem Schlussurteil vorzubehalten.

Die Zulassung der Revision war nicht veranlasst, § 72 Absatz 2 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben; auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

Weißenfels
Vorsitzende Richterin
am Landesarbeitsgericht

Karg
ehrenamtliche Richterin

Friedel
ehrenamtlicher Richter