



Landesarbeitsgericht

(LAG LSA) Kündigungsschutzverfahren in Sachen Bernd Uwe Hildebrandt ./. Trägerverein des Olympiastützpunktes Magdeburg-Halle e. V.

Urteile des Arbeitsgerichts Magdeburg vom 05. Oktober 2007 nicht rechtskräftig.

Der Trägerverein des Olympiastützpunktes Magdeburg-Halle e.V. hat Berufung eingelegt.

Mit am 05.10.2007 verkündeten Urteilen hat das Arbeitsgericht Magdeburg den Kündigungsschutzklagen des Herrn Bernd Uwe Hildebrandt gegen den Trägerverein des Olympiastützpunktes Magdeburg-Halle e. V. stattgegeben. In dem Verfahren 11 Ca 823/07 hat das Arbeitsgericht Magdeburg festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen Herrn Bernd Uwe Hildebrandt und dem Trägerverein des Olympiastützpunktes Magdeburg-Halle e. V. weder durch die mit Schreiben vom 27.03.2007 ausgesprochene fristlose Kündigung noch durch die mit gleichem Schreiben ausgesprochene hilfsweise fristgerechte Kündigung des Trägervereins des Olympiastützpunktes Magdeburg-Halle e. V. aufgelöst worden ist.

Für die außerordentliche Kündigung läge zwar ein wichtiger Grund vor, die im Rahmen einer außerordentlichen Kündigung stets zusätzlich vorzunehmende Abwägung der Interessen beider Parteien ginge aufgrund der Besonderheiten des Falles jedoch zugunsten des Klägers aus.

Das Arbeitsverhältnis ende auch nicht durch die hilfsweise ausgesprochene fristgerechte Kündigung des Trägervereins des Olympiastützpunktes Magdeburg-Halle e. V. Der Trägerverein des Olympiastützpunktes Magdeburg-Halle e. V. habe in dem Kündigungsschreiben nur die Tätigkeit des Klägers als Olympiastützpunktleiter gekündigt und den Kläger über die Tätigkeit als Geschäftsführer im Unklaren gelassen. Damit habe der Beklagte eine Teilkündigung ausgesprochen. Eine solche Teilkündigung sei grundsätzlich unzulässig, da das Arbeitsverhältnis als Einheit zu betrachten sei und nur als Ganzes gekündigt werden könne. Zur Teilkündigung: vgl. nachstehende Hinweise

Unter dem Aktenzeichen 11 Ca 1024/07 hat das Arbeitsgericht Magdeburg durch das am 05.10.2007 verkündete weitere Urteil festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen Herrn Bernd Uwe Hildebrandt und dem Trägerverein des Olympiastützpunktes Magdeburg-Halle e. V. weder durch die mit Schreiben vom 03.05.2007 ausgesprochene weitere fristlose Kündigung noch durch die mit gleichem Schreiben ausgesprochene hilfsweise fristgerechte Kündigung des Trägervereins des Olympiastützpunktes Magdeburg-Halle e. V. aufgelöst worden ist. Es läge weder für die außerordentliche Kündigung noch für die ordentliche Kündigung ein Kündigungsgrund vor.

Der Arbeitgeber habe eine Verdachtskündigung ausgesprochen. Diese sei grundsätzlich nur dann wirksam, wenn der Arbeitgeber alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts unternommen habe. Der Arbeitgeber sei insbesondere verpflichtet, den verdächtigten Arbeitnehmer anzuhören, um ihm Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

Der Beklagte habe den Kläger nicht zu den gemachten Vorwürfen, die zum Ausspruch der Verdachtskündigung am 03.05.2007 geführt haben, angehört. Die vorherige Anhörung sei auch nicht entbehrlich gewesen. Zur Verdachtskündigung:

vgl. nachstehende Hinweise

Darüber hinaus bestünde nach Auffassung des Arbeitsgerichts Magdeburg auch kein dringender Tatverdacht, der die fristlose oder die ordentliche Kündigung rechtfertigen könnte. Der Arbeitgeber habe den dringenden Tatverdacht nicht hinreichend dargelegt. Zum Beibringungsgrundsatz: vgl. nachstehende Hinweise

Gegen die zwei Entscheidungen des Arbeitsgerichts Magdeburg vom 05.10.2007 ist zwischenzeitlich vom Trägerverein des Olympiastützpunktes Magdeburg-Halle e. V. Berufung beim Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt eingelegt worden. Ein Verhandlungstermin in den Berufungsverfahren steht noch nicht fest.

Hinweise:

Die Teilkündigung ist nicht auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses insgesamt ausgerichtet, sondern auf die Kündigung bestimmter einzelner Vertragsbestandteile. Sie berührt also den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses nicht. Die Teilkündigung ist grundsätzlich unzulässig, da das Arbeitsverhältnis als Einheit zu betrachten ist und nur als Ganzes gekündigt werden kann.

In Abgrenzung zur Tatkündigung (zum Beispiel wegen einer erwiesenen strafbaren Handlung oder einer erwiesenen Vertragspflichtverletzung) liegt eine Verdachtskündigung nur dann vor, wenn es gerade der Verdacht ist, der das zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses notwendige Vertrauen des Arbeitgebers in die Redlichkeit des Arbeitnehmers zerstört und zu einer unzumutbaren Belastung des Arbeitsverhältnisses geführt hat.

Im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren gilt - genauso wie im Zivilprozess - der Beibringungsgrundsatz. Die Parteien müssen die Tatsachen darlegen, damit diese Gegenstand des Prozessstoffes werden. Das Gericht darf seiner Entscheidung nur das Tatsachenmaterial zugrunde legen, das von den Parteien vorgetragen ist. Es gilt nicht - wie zum Beispiel in verwaltungsgerichtlichen und strafgerichtlichen Verfahren - der Untersuchungsgrundsatz (Stoffsammlung durch das Gericht).

Böger

Vizepräsident des Landesarbeitsgerichts und Pressesprecher

Impressum:

Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt

Pressestelle

Thüringer Straße 16

06112 Halle (Saale)

Tel: 0345 220-2201

Fax: 0345 220-2240

Mail: presse.lag@justiz.sachsen-anhalt.de

Web: www.lag.sachsen-anhalt.de