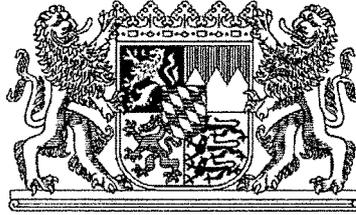


Beglaubigte Abschrift

4 Ca 302/22

Verkündet am: 06.10.2022

...
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Arbeitsgericht Bayreuth

Im Namen des Volkes

ENDURTEIL

In dem Rechtsstreit

14.10.2022

121022

R 14.10.

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte/r:

DGB Rechtsschutz GmbH Büro
Bayreuth Schulstraße 9, 95444 Bayreuth

gegen

- Beklagte -

hat die 4. Kammer des Arbeitsgerichts Bayreuth auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 06.10.2022 durch den Richter am Arbeitsgericht ... und die ehrenamtlichen Richter ... und...

für Recht erkannt:

- I. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 04.05.2022 nicht beendet wird.

- II. Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Masseurin und medizinische Bademeisterin weiter zu beschäftigen.

- III. Die Beklagte trägt die Kosten des Verfahrens.

- IV. Der Streitwert wird auf 9.533,80 € festgesetzt.



Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer außerordentlichen, mit sozialer Auslaufzeit ausgesprochenen Kündigung.

Die am 25.09.1967 geborene Klägerin ist seit 01.01.1994 bei der Beklagten in deren ...-klinik in B. als Masseurin und medizinische Bademeisterin mit einem monatlichen Bruttoentgelt von 2.383,45 € beschäftigt.

Sie ist einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt.

Aufgrund des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden TV-TgDRV ist eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen.

Die Personalstelle der Klägerin wurde mit Mail vom 23.03.2022 durch die Leitung der ...-klinik B. darüber informiert, dass die Klägerin im Rahmen eines am

13.03.2022 veröffentlichten User-Eintrags auf dem sozialen Netzwerk „Facebook“ unter den Kommentaren u.a. folgende Äußerungen tätigte:

- „die ...-Klinik ist einfach hinüber, nicht mehr zeitgemäß“
- „das alte Gebäude macht Arbeitnehmer krank“
- „wir haben in der der ...-klinik einen guten Maler, der prima tarnen und täu-schen kann – der Zustand des Hauses entspricht ungefähr der gleichen 70er Jahre Bauzeit – schlechter Beton halt“
- „Renovierung reicht schon lange nicht mehr in diesem Haus“
- „Alleine die Sicherheitsstandards sind nicht mehr regelgerecht und auf dem neuesten Level“
- „alleine die in den kleinen Zellen, die sich Zimmer schimpfen, möchte kein Kranker mehr wohnen“
- „die ...-klinik ist nicht mehr haltbar“
- „nach dem Duschen die Armatur abschrauben, machen Sie das zu Hause auch?“
- „die Kardiologie gibt es bald nicht mehr“.

Daraufhin hörte die Personalabteilung die Klägerin mit Schreiben vom 28.03.2022 an, um ihr vor einer abschließenden arbeitsrechtlichen Würdigung „die Möglichkeit zur schriftlichen Stellungnahme zu geben“.

Die Klägerin erwiderte nach einer Verlängerung der hierfür gesetzten Frist mit Email vom 08.04.2022 dahingehend, dass sie die Kommentare nicht in böswilliger und abwertender Absicht geschrieben habe, sie lediglich die Meinungen und Aussagen des geschriebenen Kommentars richtigstellen wollte. Sie entschuldigte sich dafür und erklärte, dass sie sich in keiner Weise mehr in der Öffentlichkeit über den Arbeitgeber äußern werde.

Mit Schreiben vom 21.04.2022 hörte die Beklagte die Personalvertretung zu einer beabsichtigten außerordentlichen Kündigung an, ebenso die örtliche Schwerbehindertenvertretung und stellt einen Antrag auf Zustimmung beim zuständigen ZBFS.

Mit Schreiben vom 04.05.2022 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis außerordentlich mit sozialer Auslauffrist zum 31.12.2022.



Gegen diese Kündigung wendet sich die Klägerin mit ihrer am 19.05.2022 beim Arbeitsgericht Bayreuth eingegangenen Klage.

Sie ist der Ansicht, dass ein wichtiger Grund für diese Kündigung nicht vorliege und rügt die Nichteinhaltung der Frist des § 626 II BGB.

Sie beantragt unter Zurücknahme eines ursprünglich angekündigten allgemeinen Feststellungsantrages:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 04.05.2022 nicht beendet wird.
2. Im Falles des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. und/oder zu 2. wird die Beklagte verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Masseurin und medizinische Bademeisterin weiter zu beschäftigen.



Die Beklagte beantragt

Klageabweisung.

Sie trägt vor, die Aussagen der Klägerin im sozialen Netzwerk „Facebook“ könnten durch die Beklagte – nicht zuletzt auch durch die vielen negativen Presseberichte zum Standort B. bzw. zum Neubau des Reha-Zentrums allgemein – nicht toleriert werden, solche unqualifizierten Äußerungen würden den Ruf der Klinik und folglich auch den Ruf der Beklagten nachhaltig schädigen.

Darüber hinaus habe die Klägerin Interna, über die strategische Ausrichtung der Klinik veröffentlicht, nämlich die vorzeitige Schließung der Kardiologie. Es dürfe nicht sein, dass

die Klägerin solche Informationen nach Außen gebe, schon gar nicht in den sozialen Netzwerken.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens wird auf die streitgegenständlichen Schriftsätze verwiesen.



Entscheidungsgründe:

Die zulässige Klage ist vollumfänglich begründet.

1. Die Klage ist zulässig.

Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist gemäß § 2 Abs. 1 Ziffer 3 a, b ArbGG gegeben.

Das Arbeitsgericht Bayreuth ist gemäß § 48 Abs. 1 a ArbGG örtlich zuständig.

2. Die mit Schreiben vom 04.05.2022 ausgesprochene außerordentliche Kündigung konnte das Arbeitsverhältnis nicht beenden.

Gemäß § 626 Abs. 1 BGB kann ein Dienstverhältnis aus wichtigem Grund von jeder Partei ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder zur vereinbarten Beendigung nicht mehr zugemutet werden kann.

Die außerordentliche Kündigung ist in zwei Stufen zu prüfen.



Der Kündigende hat zunächst darzulegen und nachzuweisen, dass der zur Kündigung führende Sachverhalt an sich geeignet ist, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen, also das Arbeitsverhältnis objektiv mit dem Gewicht eines wichtigen Grundes i.S.v. § 626 I BGB belastet (BAG 27.01.2011, EZA § 626 BGB 2002, Verdacht strafbarer Handlung Nr. 10).

Ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung kann dabei nicht nur in einer Verletzung der vertraglichen Hauptleistungspflichten liegen, sondern auch in der schuldhaften Verletzung von Nebenpflichten.

Die maßgeblichen Umstände müssen sich jedoch konkret nachteilig auf das zukünftige Arbeitsverhältnis auswirken.

Entscheidend ist dabei nicht der Kenntnisstand oder das subjektive Empfinden des Kündigenden.

Bei der Bewertung des Kündigungsgrundes und auch bei der nachfolgenden Interessenabwägung ist vielmehr ein objektiver Maßstab anzulegen, so dass subjektive Umstände, die sich aus den Verhältnissen der Beteiligten ergeben, nur aufgrund einer objektiven Betrachtung nach verständigem Ermessen zu berücksichtigen sind. Zu prüfen ist, ob der Arbeitgeber aus der Sicht eines objektiven Betrachters weiterhin hinreichendes Vertrauen in den Arbeitnehmer haben darf oder nicht.

Sodann ist im Rahmen einer umfassenden Interessenabwägung zu prüfen, inwieweit im konkreten Einzelfall dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles die Weiterbeschäftigung des Gekündigten bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist oder bis zum vereinbarten Beendigungstermin nicht mehr zugemutet werden kann.

Der hier zum Ausdruck gebrachte Verhältnismäßigkeitsgrundsatz bedingt, dass eine außerordentliche Kündigung nur zulässig ist, wenn alle anderen, nach den jeweiligen Umständen des konkreten Einzelfalles möglichen und angemessenen mildereren Mittel, die geeignet sind, dass in bisheriger Form nicht

mehr tragbare Arbeitsverhalten auszuschließen, erschöpft sind (Mittelzweckrelation). Eine außerordentliche Kündigung ist nur zulässig, wenn sie die unausweichlich letzte Maßnahme (ultima ratio) für den Kündigungsberechtigten ist.

Da die ordentliche Kündigung allerdings die übliche und grundsätzlich ausreichende Reaktion auf die Verletzung von Vertragspflichten ist, kommt eine außerordentliche Kündigung nur dann in Betracht, wenn die konkrete Pflichtverletzung durch erschwerende Umstände verstärkt wird. Dies setzt einen nachhaltigen Verstoß gegen Weisungen oder Interessen des Arbeitgebers voraus bzw. eine erhebliche Verletzung der dem Arbeitnehmer gem. § 241 II BGB obliegenden Pflicht zur Rücksichtnahme auf berechnigte Arbeitgeberinteressen (BAG vom 12.05.2010, NZA 2010 1148).

Unter diesen Gesichtspunkten können auch grobe Beleidigungen oder Äußerungen des Arbeitnehmers die nach Form und Inhalt eine erhebliche Ehrverletzung bzw. Rufschädigung für den Betroffenen bedeuten, eine verhaltensbedingte Kündigung, unter Umständen sogar eine fristlose Kündigung rechtfertigen.

In getätigte Äußerung fließt jedoch das Grundrecht der Meinungsfreiheit des Art. 5 Abs. 1 GG mit ein.

Der Grundrechtsschutz besteht dabei unabhängig davon, ob eine Äußerung rational oder emotional, begründet oder grundlos ist und ob sie von anderen für nützlich oder schädlich, wertvoll und wertlos gehalten wird. Der Grundrechtsschutz bezieht sich sowohl auf den Inhalt als auch die Form der Äußerung. Auch eine polemische oder verletzende Formulierung entzieht einer Äußerung noch nicht ihren Schutz der Meinungsfreiheit.

Andererseits wird das Grundrecht auf Meinungsfreiheit nicht schrankenlos gewährt sondern durch die allgemeinen Gesetze und das Recht der persönlichen Ehre beschränkt. Es findet eine Wechselwirkung der Grundrechte statt.

Das Grundrecht auf Meinungsfreiheit muss deshalb regelmäßig zurückweichen, wenn sich die Äußerung als Angriff auf die Menschenwürde, als eine



Formalbeleidigung oder eine Schmähung darstellt (BAG 2. Senat vom 24.11.2005, 2 AZR 584/04).

Die einzelnen Tatsachen und Umstände, die die konkrete Kündigung rechtfertigen sollen, sind vom Kündigenden im Einzelnen substantiiert darzulegen und unter Beweis zu stellen.

Pauschale Behauptungen ohne Angaben von nachprüfbaren Tatsachen und konkretisierenden Umständen erfüllen diese Darlegungslast ebenso wenig wie rein subjektive Meinungen und Wertungen des Darlegungsverpflichteten.

Gemäß § 626 Abs. 2 BGB kann die außerordentliche Kündigung zudem nur innerhalb einer Frist von 2 Wochen erfolgen, nachdem der Kündigende von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt hat. Nach Ablauf dieser Frist wird unwiderlegbar vermutet, dass die Weiterbeschäftigung des Vertragspartners nicht mehr unzumutbar ist. Die außerordentliche Kündigung ist dann unwirksam.

Bei § 626 Abs. 2 BGB handelt es sich um unabdingbares, zwingendes Recht. Die Frist ist in keiner Weise verlängerbar, noch gibt es eine Wiedereinsetzung in den vorherigen Stand.

Die Frist des § 626 Abs. 2 BGB beginnt zu laufen, sobald der Kündigungsrechte eine zuverlässige und hinreichend vollständige Kenntnis vom Kündigungssachverhalt hat, die ihm eine Entscheidung ermöglicht, ob die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zumutbar ist oder nicht.

Dabei ist auf die Kenntnis des Kündigungsberechtigten abzustellen.

Sind nur einige Tatsachen und Umstände bekannt, die auf einen wichtigen Grund hindeuten, kann der Kündigende den Sachverhalt zunächst weiter aufklären ohne dass die Frist zu laufen beginnt.

Ist der Sachverhalt hingegen hinreichend geklärt, besteht kein Anlass zu weiteren Ermittlungen.



Insoweit muss die weitere Aufklärung aus verständlichen Gründen veranlasst worden sein und darf nicht willkürlich erfolgen, was der Kündigungsberechtigte im Prozess darzulegen hat.

- a) Mit obigen Ausführungen war zunächst festzustellen, dass die Erklärungsfrist des § 626 II BGB zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung am 04.05.2022 bereits abgelaufen war.

Die Personalabteilung der Beklagten hatte mit Eingang der Email vom 28.03.2022 bereits zuverlässige und hinreichend vollständige Kenntnisse vom Kündigungssachverhalt. Die komplette Konversation war mit Screenshots nachgewiesen.

Insoweit bedurfte es keiner erkennbaren weiteren Anhörung der Klägerin.

Auch der zum Termin entsandte Beklagtenvertreter konnte im Rahmen der mündlichen Verhandlung nicht erklären zu welcher konkreten Aufklärung die Anhörung noch von Nöten gewesen sein soll, die auf Frage des Vorsitzenden erwähnten „Missverständnisse“ konnte er nicht weiter substantiieren und nur auf seinen schriftsätzlichen Vortrag verweisen.

Der zum persönlichen Erscheinen geladene 1. Direktor der Beklagten erschien unentschuldigt nicht zum Termin, ebenso wenig entsandte er einen Vertreter, der zur Aufklärung des Tatbestandes in der Lage war.

Der Sachverhalt war somit hinreichend geklärt, es bestand kein Anlass zu weiteren Ermittlungen, so dass die Frist des § 626 II BGB bereits mit dem 23.03.2022 zu laufen begann und mit Ablauf des 06.04.2022 endete.

- b) Darüber hinaus stellt das vorgetragene Verhalten keinen wichtigen Grund i.S.d. § 626 I BGB dar.



aa) Die Beklagte konnte bereits nicht erklären, inwieweit es sich bei der Tatsache, dass die Kardiologie geschlossen werde, um ein Interna handelte, welches die Klägerin in rechtswidriger Weise veröffentlicht hatte.

Insbesondere konnte der zum Termin entsandte Beklagtenvertreter auch im Rahmen der mündlichen Verhandlung nicht erklären, wann, wer, in welcher Weise die Klägerin über diese Tatsache in Kenntnis setzte und dabei für die Klägerin erkennbar machte, dass es sich um eine Tatsache handle, die nicht nach Außen gegeben werden dürfe.

Da auch der Beklagtenvertreter vermutete, dass die Beklagte diese Information nicht aktiv an die Klägerin weitergegeben habe, muss diese sich jedoch die Frage stellen, ob und inwieweit nicht die mit diesem Internum befassten Mitarbeiter ihre Pflicht verletzt haben und diese Information – ohne Hinweis auf die Geheimhaltungspflicht - an Dritte oder die Klägerin weitergegeben hatten.

bb) Auch die im sozialen Netzwerk „Facebook“ getätigten Äußerungen als solche stehen zu der ausgesprochenen außerordentlichen Kündigung in keinem Verhältnis.

Soweit man diese Äußerungen als Tatsachenbehauptungen bewertet, lassen die Ausführungen der Beklagten jede Darlegung missen, dass diese Äußerungen falsch seien. Wahre Tatsachenbehauptungen können jedoch nur in Ausnahmesituationen – insbesondere ohne vorangegangene gleichartige Abmahnung – einen wichtigen Grund für eine Kündigung darstellen.

Soweit es sich um Wertungen und Meinungen der Klägerin handelt, greifen die oben dargestellten Grundsätze der Meinungsfreiheit. Insbesondere ist nicht ersichtlich, inwieweit diese Äußerungen der Rang einer Formalbeleidigung oder Schmähkritik zugesprochen werden können. Sie mögen zwar provokant und teilweise polemisch gehalten sein und möglicherweise auch den von der Beklagten ausgemachten negativen Ruf ihres Klinikums för-

den, sie sind jedoch – insbesondere soweit sie wahre Tatsachenbehauptungen beinhalten – vom Arbeitgeber hinzunehmen. Damit erscheint bereits fraglich, ob es sich hierbei überhaupt um eine Pflichtverletzung der Klägerin handelte. Für eine Kündigung, gar eine außerordentliche Kündigung reicht dieses Verhalten – insbesondere nachdem sich die Klägerin hierfür entschuldigt hatte und erklärt hatte, sich in keiner Weise mehr in der Öffentlichkeit über den Arbeitgeber zu äußern – nicht annähernd.

Eine Umdeutung in eine ordentliche Kündigung scheidet an der tarifvertraglichen Regelung des § 34 II TV-TgDRV.

Damit war der Kündigungsschutzklage stattzugeben.

- 
3. Die Klagepartei ist auch über den Ablauf der Kündigungsfrist hinaus bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen.

Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer im bestehenden Arbeitsverhältnis nicht nur die Verpflichtung die geschuldete Arbeit zu erbringen, sondern auch gem. §§ 611, 242 BGB i. V. m. Art. 1, 2 GG einen Anspruch auf Beschäftigung gegenüber seinem Arbeitgeber.

Dieser entfällt bei Ausspruch einer Kündigung mit Ablauf einer eventuell gewährten Kündigungsfrist, da selbst bei fristgerechter Einlegung einer Kündigungsschutzklage offen ist, ob ein Arbeitsverhältnis überhaupt noch besteht oder nicht. Das Interesse des Arbeitgebers an der Nichtbeschäftigung des Arbeitnehmers überwiegt zunächst.

In seiner Entscheidung vom 27.02.1985 (EzA § 611 Beschäftigungspflicht Nr. 9) hat der Große Senat des BAG jedoch entschieden, dass dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung nach Ausspruch einer Kündigung und Ablauf der eventuell gewährten Kündigungsfrist gem. §§ 611, 613, 242 BGB i. V. m. Art. 1, 2 GG zusteht, wenn ein die Instanz abschließendes Urteil ergeht, welches die Unwirksamkeit der ausgesprochenen Kündigung feststellt

und der Arbeitgeber nicht besondere Gründe geltend macht, die der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen.

Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze ist die Klagepartei weiterzubeschäftigen, da die Kammer von der Unwirksamkeit der Kündigung überzeugt war (siehe oben) und die beklagte Partei besondere Gründe, die der Weiterbeschäftigung entgegenstehen könnten, nicht geltend gemacht hat.

4. Gemäß § 46 Abs. 2 ArbGG i. V. m. § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO hat die unterliegende Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
5. Der Streitwert der Kündigungsschutzklage ist gem. § 42 Abs. 3 Satz 1 GKG höchstens auf das für die Dauer eines Vierteljahres zu leistende Arbeitsentgelt festzusetzen und mit diesem Wert festgesetzt worden.

Der Streitwert des Weiterbeschäftigungsantrages war gem. § 46 Abs. 2 ArbGG i. V. m. §§ 3 ff. ZPO nach freiem Ermessen auf eine Bruttomonatsvergütung festgesetzt worden.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Berufung einlegen.

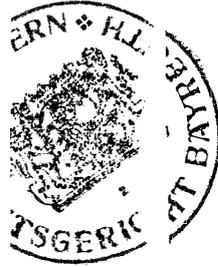
Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat schriftlich beim

Landesarbeitsgericht Nürnberg

Roonstraße 20

90429 Nürnberg

eingelegt werden.



Die Berufung muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich begründet werden. Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des Urteils, spätestens jedoch mit Ablauf von fünf Monaten nach Verkündung des Urteils.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen jeweils von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Sie können auch von dem Bevollmächtigten einer Gewerkschaft, eines Arbeitgeberverbandes oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände unterzeichnet werden, wenn sie für ein Mitglied eines solchen Verbandes oder Zusammenschlusses oder für den Verband oder den Zusammenschluss selbst eingelegt wird.

Mitglieder der genannten Verbände können sich auch durch den Bevollmächtigten eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Die Berufung kann auch in elektronischer Form eingelegt und begründet werden. Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse sind zur Einreichung in elektronischer Form verpflichtet. Gleiches gilt für die nach dem Arbeitsgerichtsgesetz vertretungsberechtigten Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 ArbGG zur Verfügung steht. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg entsprechend § 46c ArbGG übermittelt werden. Wegen näherer Einzelheiten wird verwiesen auf die Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) vom 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung.

