
Datum: 21.09.2022
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 11. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 11 Sa 754/21
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2022:0921.11SA754.21.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 18 Ca 7804/20
Schlagworte: Druckkündigung, Auflösungsantrag, Meinungsfreiheit
Normen: Art. 5 GG, §§ 1 Abs. 2, 9,10 KSchG
Sachgebiet: Arbeitsrecht

Tenor:

Auf die Berufung der Klägerin hin wird unter Zurückweisung der Anschlussberufung der Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 20.10.2021 – 18 Ca 7804/20 – abgeändert und wie folgt neu gefasst:

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 18.11.2020, zugegangen am 23.11.2020, nicht zum 31.03.2021 beendet worden ist.

Der Auflösungsantrag der Beklagten wird zurückgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits werden der Beklagten auferlegt.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses sowie einen Auflösungsantrag der Arbeitgeberin.

Die am .1959 geborene Klägerin ist seit dem 01.01.2019 bei der Beklagten, die eine Fachklinik betreibt, als Chefärztin der Kardiologie zu einem Bruttomonatsgehalt von

1

2

3

12.500,00 € beschäftigt. Hinsichtlich der Einzelheiten des Anstellungsvertrages vom 17.08.2018 wird auf Bl. 9 ff. d. A. Bezug genommen. Die Beklagte begründete ebenfalls zum 01.01.2019 ein Arbeitsverhältnis mit dem Ehemann der Klägerin als Ärztlicher Direktor.

Nach einer Beschwerde des Betriebsrats vom 25.11.2019 (Bl. 66 f. d. A.) über das Verhalten der Klägerin und ihres Ehemanns gegenüber Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen fanden im Zeitraum Januar und Februar 2020 Mediationstermine statt, die in der Abschlussvereinbarung vom 17.02.2020 mündeten. Wegen der Einzelheiten des Inhalts der Abschlussvereinbarung wird auf Bl. 68 f. d. A. verwiesen. Mit Schreiben vom 16.09.2020 beschwerte sich der Betriebsrat erneut wegen eines Fehlverhaltens des Ehepaars gegenüber Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Klinik. Hinsichtlich des Inhalts der Beschwerde wird auf B. 70 f. d. A. Bezug genommen. Es folgte ein weiteres Mediationsgespräch am 08.10.2020, welches auszugsweise unter dem 12.10.2020 protokolliert wurde (Bl. 72 ff. d. A.). In einer Belegschaftsversammlung am 28.10.2020 gab das Ehepaar eine persönliche Erklärung ab, in dem es sinngemäß die Verantwortung für Führungsfehlverhalten übernahm und um einen Neustart und Vertrauen bat. Wegen der Einzelheiten der schriftlich fixierten Erklärung wird auf Bl. 75 ff. d. A. verwiesen. 4

Die Beklagte hörte den Betriebsrat mit Schreiben vom 16.11.2020 (Bl. 78 ff. d. A.) zur beabsichtigten Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.03.2021 wegen eklatanter Fehler in der Führung des Personals und in der Erledigung der übertragenen Aufgaben an. Der Betriebsrat stimmte dem beabsichtigten Kündigungsausspruch am 17.11.2020 zu (Bl. 82 d. A.). 5

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 18.11.2020 zum 31.03.2021 (Bl. 23 d. A.). 6

Das Arbeitsverhältnis des Ehemannes der Klägerin wurde von der Beklagten zeitgleich zum 31.03.2021 gekündigt. Die Parteien einigten sich im anschließenden Kündigungsschutzverfahren vor dem Landesarbeitsgericht Köln auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung eines Abfindungsbetrages (LAG Köln– 11 Sa 221/22 -). 7

Das Arbeitsgericht Köln hat mit Urteil vom 20.10.2021 (Bl. 251 ff. d. A.) festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung vom 18.11.2020 zwar nicht beendet worden sei, jedoch hat es das Arbeitsverhältnis auf Antrag der Beklagten gegen Zahlung einer Abfindung von 30.000,00 € zu m 31.03.2021 aufgelöst. Zur Begründung hat das Arbeitsgericht im Wesentlichen ausgeführt, dass bis zum Ausspruch der Kündigung keine Pflichtverletzungen ersichtlich seien, die auch ohne vorherige Abmahnung eine Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung hätten begründen können. Ferner seien die Voraussetzungen einer Druckkündigung nicht gegeben, da unklar geblieben sei, ob die Beklagte alle zumutbaren Maßnahmen zur Konfliktlösung ergriffen habe. Jedoch sei eine den Betriebszwecken dienliche Zusammenarbeit in Zukunft nicht zu erwarten, da die Klägerin in ihrem erstinstanzlichen Vorbringen der Beklagten eine zielgerichtete Kampagne zum „Abschuss“ ihrer Person sowie des Ehemanns vorgehalten habe. Dies sei Ausdruck einer inneren Haltung, die einer gedeihlichen Zusammenarbeit entgegenstehe. Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens und der Antragstellung der Parteien erster Instanz wird auf den Tatbestand, wegen der weiteren Einzelheiten der Begründung des Arbeitsgerichtes wird auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils Bezug genommen. 8

Gegen das ihr am 30.11.2021 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 03.12.2021 Berufung eingelegt und diese innerhalb der verlängerten Berufungsbegründungsfrist am 25.02.2022 9

begründet. Die Beklagte hat nach Zustellung der Berufungsbegründung am 09.03.2022 am 01.04.2022 Anschlussberufung eingelegt.

Die Klägerin verteidigt unter Bezugnahme auf ihren erstinstanzlichen Vortrag die Entscheidung des Arbeitsgerichts zur Unwirksamkeit der Kündigung vom 18.11.2020. Hinsichtlich der Auflösung des Arbeitsverhältnisses habe das Arbeitsgericht nicht hinreichend gewürdigt, dass sowohl Unklarheit hinsichtlich eines ausreichenden Konfliktmanagements der Beklagten als auch bezüglich der Verursachungsbeiträge der Klägerin bestehe. Bei überwiegendem Verursachungsanteil der Beklagten könne sie nicht mit Erfolg die Auflösung des Arbeitsverhältnisses verlangen. Der Prozessvortrag der Klägerin sei im Rahmen der Wahrnehmung berechtigter Interessen erfolgt, sie habe auf schwerwiegende Vorwürfe reagieren müssen. Darüber hinaus sei ihr Vorbringen durch den Schutzbereich des Art. 5 Abs. 1 GG geschützt.

Die Klägerin beantragt,

1. das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 20.10.2021, Az. 18 Ca 7804/20, teilweise abzuändern und festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien auch nicht durch den Auflösungsantrag der Beklagten vom 02.06.2021 zum 31.03.2021 aufgelöst worden ist;

2. die Anschlussberufung zurückzuweisen.

Die Beklagte beantragt,

1. die Berufung der Klägerin zurückzuweisen;

2. im Wege der Anschlussberufung die Klage unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichtes Köln vom 20.10.2021, Az.: 18 Ca 7804/20, abzuweisen.

Die Beklagte rügt unter Bezugnahme auf den Vortrag erster Instanz, dass das Arbeitsgericht im Rahmen der Rechtmäßigkeitsprüfung der Kündigung nicht hinreichend beachtet habe, dass die Klägerin selbst durch ihre Erklärung in der Betriebsversammlung am 28.10.2020 eingeräumt habe, dass sie kausal durch ihr Fehlverhalten zu einem zerstörten Vertrauensverhältnis zur Belegschaft beigetragen habe. Die Beklagte sei ihren Schutzpflichten umfassend nachgekommen. Sie habe alles Erforderliche getan, um die von der Klägerin verursachte Drucksituation aufzulösen. Ohne Kündigung habe nach gescheiterter Mediation das Abwandern von Teilen der Belegschaft gedroht. Dies werde hinreichend durch das Schreiben des Betriebsrates vom 25.11.2019 deutlich. Unter Verweis auf den Vortrag vor dem Arbeitsgericht führt die Beklagte aus, dass ihr Auflösungsantrag begründet sei. Der ungerechtfertigte, nicht von der Beklagten provozierte, polemische und verletzende Vorwurf der Kampagne und der öffentlichen Diffamierung stehe der Annahme einer künftigen vertrauensvollen Zusammenarbeit entgegen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird ergänzend auf den Inhalt der im Berufungsverfahren gewechselten Schriftsätze vom 25.02.2022, 01.04.2022 und 27.07.2022 sowie den übrigen Akteninhalt verwiesen.

Entscheidungsgründe

I. Die Berufung der Klägerin ist zulässig, denn sie ist gemäß § 64 Abs. 2c) ArbGG statthaft und sie wurde ordnungsgemäß innerhalb der Fristen des § 66 Abs. 1 ArbGG eingelegt und begründet. Die ordnungsgemäß und fristgerecht eingelegte Anschlussberufung der Beklagten ist nach den §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 524, 533 Nr. 1 ZPO zulässig.

- II. Die Berufung der Klägerin ist begründet, der Anschlussberufung der Beklagten bleibt der Erfolg versagt. 21
1. Das Arbeitsgericht hat mit überzeugender Begründung, der sich die Berufungskammer anschließt und auf die zur Vermeidung von Wiederholungen in vollem Umfang Bezug genommen wird, zutreffend erkannt, dass die Kündigung vom 18.11.2020 jedenfalls deshalb rechtsunwirksam ist, weil keine hinreichenden Gründe vorliegen, die eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG bedingen. Die Ausführungen der Beklagten in der Anschlussberufung zur sozialen Rechtfertigung der Kündigung als Druckkündigung rechtfertigen keine Abänderung der erstinstanzlichen Entscheidung. 22
- a) Das ernstliche Verlangen eines Dritten, der unter Androhung von Nachteilen vom Arbeitgeber die Entlassung eines bestimmten Arbeitnehmers fordert, kann auch dann einen Grund zur Kündigung im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG bilden, wenn es an einer objektiven Rechtfertigung der Drohung fehlt. Allerdings unterliegt eine solche „echte“ Druckkündigung strengen Anforderungen. Insbesondere darf der Arbeitgeber einem Kündigungsverlangen seitens der Belegschaft oder eines Teils seiner Mitarbeiter nicht ohne Weiteres nachgeben. Er hat sich vielmehr schützend vor den Betroffenen zu stellen und alles Zumutbare zu versuchen, um die Belegschaft von ihrer Drohung abzubringen. Diese Pflicht verlangt vom Arbeitgeber ein aktives Handeln, das darauf gerichtet ist, den Druck abzuwehren. Nur wenn trotz solcher Bemühungen die Verwirklichung der Drohung in Aussicht gestellt wird und dem Arbeitgeber dadurch schwere wirtschaftliche Nachteile drohen, kann eine Kündigung gerechtfertigt sein. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass die Kündigung das einzig praktisch in Betracht kommende Mittel ist, um die Schäden abzuwenden (BAG, Urt. v. 15.12.2016 – 2 AZR 431/15 – m. w. N.). 23
- b) Im Streitfall ist der Beklagten zugute zu halten, dass sie sich um die Entschärfung des Arbeitskonflikts bemüht hat, wie sich an der Durchführung des Mediationsverfahren zeigt. Jedoch hat sie naheliegende und zumutbare Maßnahmen zur Eingrenzung und Befriedung der Auseinandersetzung unterlassen. Sie hat das umstrittene Führungsverhalten der Klägerin zu keinem Zeitpunkt sanktioniert oder abgemahnt. Beruht die Vertragspflichtverletzung auf steuerbarem Verhalten des Arbeitnehmers, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass sein künftiges Verhalten schon durch die Androhung von Folgen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses positiv beeinflusst werden kann (BAG, Urt. v. 20.05.2021 - 2 AZR 596/20 - m. w. N.). Die Beklagte hat nicht dargetan, dass der von ihr geschilderte Druck aus der Belegschaft auch dann aufrechterhalten worden wäre, wenn sie arbeitsrechtliche, disziplinarische Konsequenzen gegenüber der Klägerin ergriffen hätte. Selbst wenn die Drucksituation trotz Ergreifens dieser Maßnahmen und Kommunikation gegenüber dem betroffenen Teil der Belegschaft wider Erwarten nicht entschärft worden wäre, hätte sie im Hinblick auf die grundsätzliche Annahme einer positiven Beeinflussung des künftigen Verhaltens der Klägerin durch Ausspruch einer Abmahnung zunächst argumentativ gegenüber der Belegschaft deutlich machen müssen, dass aus ihrer Sicht wegen des erfolgten Ausspruchs einer Abmahnung ein objektiver Anlass für eine Kündigung nicht besteht, solange die Klägerin angesichts der Abmahnung kein weiteres vertragswidriges Verhalten an den Tag legt (vgl. hierzu: BAG, Urt. v. 19.07.2016 – 2 AZR 637/15 – m. w. N.). 24
2. Der Auflösungs Hilfsantrag der Beklagten ist unbegründet, denn hinreichende Auflösungsgründe im Sinne des § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG liegen nicht vor. 25
- a) Als Auflösungsgründe für den Arbeitgeber i. S. v. § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG kommen solche Umstände in Betracht, die das persönliche Verhältnis zum Arbeitnehmer, 26

eine Wertung seiner Persönlichkeit, seiner Leistung oder seiner Eignung für die ihm übertragenen Aufgaben und sein Verhältnis zu den übrigen Mitarbeitern betreffen. Die Gründe, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen den Vertragspartnern nicht erwarten lassen, müssen nicht im Verhalten, insbesondere nicht im schuldhaften Verhalten des Arbeitnehmers liegen. Entscheidend ist, ob die objektive Lage bei Schluss der mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz die Besorgnis rechtfertigt, dass die weitere gedeihliche Zusammenarbeit gefährdet ist (BAG, Urt. v. 19.11.2015 - 2 AZR 217/15 - m. w. N.).

b) Auch das Verhalten des Arbeitnehmers oder seines Prozessbevollmächtigten im Kündigungsschutzprozess kann die Auflösung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Dies gilt für vom Arbeitnehmer nicht veranlasste Erklärungen seines Prozessbevollmächtigten jedenfalls dann, wenn er sich diese zu eigen macht und sich auch nachträglich von ihnen nicht distanziert. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Erklärungen im laufenden Kündigungsschutzverfahren durch ein berechtigtes Interesse des Arbeitnehmers gedeckt sein können, wobei die wertsetzende Bedeutung der Grundrechte zu beachten ist, insbesondere das Grundrecht auf Meinungsfreiheit. Der Grundrechtsschutz aus Art. 5 Abs. 1 GG besteht unabhängig davon, ob eine Äußerung rational oder emotional, begründet oder grundlos ist, ob sie von anderen für nützlich oder schädlich, wertvoll oder wertlos gehalten wird. Er bezieht sich sowohl auf den Inhalt als auch auf die Form der Äußerung. Selbst eine polemische oder verletzendende Formulierung entzieht einer Äußerung noch nicht den Schutz der Meinungsfreiheit. Allerdings wird das Grundrecht auf Meinungsfreiheit aus Art. 5 Abs. 1 GG nicht schrankenlos gewährt, sondern durch die allgemeinen Gesetze und das Recht der persönlichen Ehre (Art. 5 Abs. 2 GG) beschränkt. Mit diesen muss es in ein ausgeglichenes Verhältnis gebracht werden. Darüber hinaus ist gerade im Rahmen einer prozessualen Auseinandersetzung zu berücksichtigen, dass Parteien zur Verteidigung von Rechten schon im Hinblick auf das rechtliche Gehör (Art. 103 GG) alles vortragen dürfen, was als rechts-, einwendungs- oder einredebegründender Umstand prozesserheblich sein kann. Anerkannt ist insbesondere, dass ein Verfahrensbeteiligter unter Beachtung der Grenzen der Wahrheitspflicht auch starke, eindringliche Ausdrücke und sinnfällige Schlagworte benutzen darf, um seine Rechtsposition zu unterstreichen, selbst wenn er seinen Standpunkt vorsichtiger hätte formulieren können (BAG, Urt. v. 23.02.2010 – 2 AZR 554/08 – m. w. N.). Zugespitzte Formulierungen mit einem beißenden und scharfen Ton, die in einem sachlich nachvollziehbaren Bezug zu den maßgeblichen rechtlichen Fragen stehen und weder vom Inhalt noch in der Form die Grenze zur persönlichen Schmähung, Gehässigkeit oder Lüge überschreiten, scheiden als Auflösungsgründe aus (BAG, Urt. v. 09.09.2010 – 2 AZR 482/09 -).

27

c) Die Ausführungen des Klägervertreters im erstinstanzlichen Schriftsatz vom 12.05.2021 (Bl. 101 ff. d.A.), von denen sich die Klägerin Nachgang nicht distanziert hat, wonach sich die Beklagte bei der Klärung der Gründe des betrieblichen Konflikts der Wahrheitsfindung verweigert habe und unwahre Behauptungen aufstelle, die Geschäftsführung einen Freibrief zum „Abschuss“ und zur öffentlichen Diffamierung der Klägerin erteilt habe und eine zielgerichtete Kampagne unter Instrumentalisierung des Betriebsrates geführt worden sei, stellen scharfe und überzogene Äußerungen dar, deren Schwerpunkt für jedermann erkennbar im Bereich der wertenden Meinungsäußerung liegt. Es handelt sich nicht um die Angabe konkreter Tatsachen, deren Überprüfung auf ihre Richtigkeit/Wahrheit mit Mitteln des Beweises zugänglich ist. Sie übertreten weder im Inhalt noch in der Form die Grenze zur persönlichen Schmähung, Gehässigkeit oder Lüge. Die Ausführungen stehen vielmehr in einem (noch) sachlich nachvollziehbaren Bezug zu den rechtlich maßgeblichen Voraussetzungen der Wirksamkeit der Kündigung vom 18.11.2020.

28

Sie dienen nicht der Schmähung der Beklagten, sondern betreffen Fragen des Fehlverhaltens der Klägerin sowie der Schutzpflichten der Beklagten als Arbeitgeberin gegenüber dem Entlassungsverlagen oder dem Druck aus Teilen der Belegschaft. Dem Kontext der Darlegungen der Klägerin ist zu entnehmen, dass sie mit ihren polemischen, pauschalen Formulierungen verdeutlichen will, dass sich die Beklagte im Rahmen des Konfliktmanagements aus ihrer Sicht nicht angemessen verhalten hat. Die Beklagte habe lediglich versucht, den Konflikt zu glätten, statt ihn konkret aufzuklären. Ein konkretes Fehlverhalten der Klägerin liege nicht vor. Das Verhältnis zum Pflegepersonal sei nicht wegen des Verhaltens der Klägerin, sondern aufgrund des Agierens der Geschäftsführung belastet. Diese stütze sich auf Vorwürfe aus dem Bereich des Pflegedienstes, obwohl andere Mitarbeiter der Beklagten, insbesondere Ärzte, stets die freundliche und hilfsbereite Art der Klägerin betonen. Die Klägerin hat mit ihren Formulierungen bei nüchterner Betrachtung in polemischer Art und Weise lediglich zum Ausdruck gebracht, dass sie sich aus ihren subjektiven Sicht ungerecht behandelt fühlt. Berücksichtigt man ferner ihre vorprozessuale Stellungnahme vom 28.10.2020, von der sie zu keinem Zeitpunkt Abstand genommen hat, indem sie trotz der Vorkommnisse in der Vergangenheit um einen Neustart und Vertrauen bat, so liegen keine hinreichenden, greifbaren Tatsachen vor, die nach gewonnenem Kündigungsschutzprozess objektiv die belastbare Annahme rechtfertigen, das Vertrauensverhältnis der Parteien sei irreparabel gestört und ein Zusammenwirken zum Wohl des Betriebes sei nicht mehr zu erwarten.

- | | | |
|------|---|----|
| III. | Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO. | 29 |
| IV. | Die Revision wurde nicht zugelassen, da die gesetzlichen Zulassungsvoraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG nicht vorliegen. | 30 |