

Sachgebiet(e)	
Gerichtstyp	LAG
Gerichtsort	Mainz
Datum	08.07.2011
Aktenzeichen	6 Sa 713/10
Titel	Außerordentliche Kündigung wegen Kritik an der Unternehmensführung
Text	<p>Aktenzeichen: <u>6 Sa 713/10</u> 7 Ca 424/10 ArbG Mainz - AK Bad Kreuznach - Entscheidung vom 08.07.2011</p> <p>Tenor: Die Berufung der Klägerin und der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Mainz - Auswärtige Kammern Bad Kreuznach - vom 10. November 2010 - 7 Ca 424/10 - wird auf die jeweiligen Kosten zurückgewiesen. Die Revision wird nicht zugelassen.</p> <p>Tatbestand: Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung und einer ordentlichen betriebsbedingten Kündigung.</p> <p>Die 1975 geborene Klägerin war seit Januar 2000 bei der Beklagten, die Brötchen für die Handelskette L fertigte, zuletzt als Gruppenführerin beschäftigt. Ihre Gesamtbruttogehalt betrug 2.903,89 €. Die Klägerin war Betriebsratsvorsitzende. Für die im Mai 2010 angestandenen Betriebsratswahlen kandidierte sie nicht mehr. Im Herbst 2008 gab die Klägerin dem Journalisten W ein Fernsehinterview, in welchem sie u. a. angab, dass bei der Beklagten die Arbeitspausen nicht eingehalten würden, diese Pausen jedoch gleichwohl abgezogen, d. h., nicht bezahlt würden. Dieses Interview wurde in der Fernsehsendung "m L G W" am 17. März 2010 ausgestrahlt.</p> <p>Die Beklagte kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 23. April 2010 außerordentlich zum 24. April 2010 nach Zustimmung des einzigen noch sein Amt ausübenden Betriebsratsmitgliedes.</p> <p>Durch Gesellschafterbeschluss vom 24. September 2010 beschloss der alleinige Kommanditist der Beklagten, die Gesellschaft mit Wirkung ab dem 30. September 2010 aufzulösen. Die Arbeitsverhältnisse mit sämtlichen Arbeitnehmern außer zweien, die Sonderkündigungsschutz genossen, wurde gekündigt und die Produktion mit Wirkung ab 01. Oktober 2010 eingestellt.</p> <p>Zur Begründung ihrer am 12. Mai 2010 beim Gericht eingegangenen und mit einem am 18. Oktober 2010 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz gegen die ordentliche Kündigung erweiterten Klage bringt die Klägerin im Wesentlichen vor, ein Grund für die außerordentliche Kündigung läge nicht vor. Bezüglich der betriebsbedingten Kündigung bestünden Anhaltspunkte dafür, dass es zu einem Betriebsübergang kommen solle.</p> <p>Die Klägerin hat <u>erstinstanzlich</u> beantragt, festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 23.04.2010 zum 24.04.2010 endete; festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere</p>

Beendigungstatbestände endet, sondern zu unveränderten Bedingungen fortbesteht;

festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis auch nicht durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 28.09.2010 zum Ablauf des 31.01.2011 endet;

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern zu unveränderten Bedingungen fortbesteht;

die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin für den Fall des Obsiegens mit dem Feststellungsantrag zu 1 zu den bisherigen Arbeitsbedingungen als Schichtführerin bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung über den Feststellungsantrag weiterzubeschäftigen;

die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin für den Fall des Obsiegens mit dem Feststellungsantrag zu 3 zu den bisherigen Arbeitsbedingungen als Schichtführerin bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung über den Feststellungsantrag weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat erstinstanzlich

Klageabweisung

beantragt und erwidert, die fristlose Kündigung sei begründet, da die Klägerin durch die Äußerungen in dem Interview gegen ihre Verschwiegenheitspflicht verstoßen habe.

Wegen der weiteren Einzelheiten des erstinstanzlichen Sach- und Streitstandes wird auf den Tatbestand des Urteils des Arbeitsgerichts Mainz - Auswärtige Kammern Bad Kreuznach - vom 10. November 2010 - 7 Ca 424/10 - (Seite 2 bis 5 = Bl. 197 bis 200 d. A.) Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht hat im vorerwähnten Urteil - soweit für das Berufungsverfahren von Interesse - der Klage gegen die außerordentliche Kündigung vom 23. April 2010 stattgegeben, die gegen die ordentliche Kündigung der Beklagten hingegen abgewiesen.

Zur Begründung wurde im Wesentlichen ausgeführt, bezogen auf die außerordentliche Kündigung habe die Beklagte keinen Beweis dafür antreten können, dass das Interview mit dem Vorwurf nicht gemachter und bezahlter Pausen nach dem Widerruf des zwischen den Parteien am 30. September 2008 Aufhebungsvertrages gegeben worden sei. Auch sei kein Beweis dafür angetreten worden, dass die Freigabe des Interviewees später, insbesondere nach Erhalt der Abmahnung vom 30. Juni 2009 erfolgt sei. Hinsichtlich des Vorwurfes einer Geschäfts- oder Rufschädigung sei zu berücksichtigen, dass diese wegen der bereits erfolgten Enthüllungen des Journalisten W bereits erfolgt sei; die Beklagte habe deshalb bereits im Focus der Öffentlichkeit gestanden. Die Klägerin habe in ihrer Eigenschaft als Betriebsratsvorsitzende einen wahren Sachverhalt, der sich als Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz darstelle, publik gemacht. Die Sachlage sei nicht anders zu bewerten, wenn das damalige Interview eineinhalb Jahre später ohne weiteres Zutun der Klägerin veröffentlicht worden sei. Die Geheimhaltungspflicht insbesondere aus § 79 BetrVG erstrecke sich nicht auf gesetzeswidrige Vorgänge. Die Klägerin habe als Betriebsratsvorsitzende auch im Interesse der Belegschaft gehandelt. Bezogen auf die ordentliche Kündigung sei von deren sozialen Rechtfertigung auszugehen, da eine schlüssig dargelegte Betriebsstilllegung gegeben sei. Zu einem Betriebsübergang fehle es an einem konkreten Sachvortrag der Klägerin.

Gegen das der Beklagten am 03. September 2010 zugestellte Urteil richtet sich deren am 30. Dezember 2010 eingelegte und am

03. März 2011 begründete Berufung nach entsprechender Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist.

Die Klägerin hat gegen das ihr am 06. Dezember 2010 zugestellte Urteil am 06. Januar 2011 Berufung eingelegt und diese am 03. März 2011 nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist begründet.

Die Beklagte hält zweitinstanzlich an ihrer Auffassung zur Rechtfertigung der außerordentlichen Kündigung fest. Die Klägerin sei unter Verletzung ihrer Treuepflicht mit betriebsinternen Vorgängen nach außen getreten, die geeignet gewesen seien, den Ruf und das Ansehen der Beklagten nachhaltig weiter zu schädigen und letztlich die Existenz der Beklagten zu gefährden; dies, obwohl die Klägerin selbst Pausenregelungen nicht eingehalten und es unterlassen habe, als Gruppenführerin unterstellte Mitarbeiter zur Pause anzuhalten und deshalb auch abgemahnt gewesen sei.

Das Arbeitsgericht, das ein Handeln der Klägerin als gerechtfertigt angesehen habe, habe gegen § 139 ZPO verstoßen, weil es seine abweichende Rechtsauffassung nicht kundgetan habe. Der am 01. Mai 2008 in der Z erschienenen belastende Artikel durch den Journalisten W habe zu Bemühungen der Beklagten geführt, im Betrieb entstandene Irritationen zu vermeiden; dem sei das Verhalten der Klägerin zuwider gelaufen, zumal in dem Artikel nicht von der Nichteinhaltung der Pausenregelungen die Rede sei. Dass durch das Interview der Druck auf die Beklagte erhöht worden sei, hätte die Klägerin aufgrund der Aussage des Journalisten W "wenn ich das veröffentliche, muss der Laden dicht gemacht werden, das kann L sich im Moment nicht mehr leisten" bewusst sein müssen. Die Klägerin habe der Verwendung des Interviewes für Zwecke der Dokumentation nach der Abmahnung zugestimmt. Außerdem habe das Arbeitsgericht unberücksichtigt gelassen, dass die Klägerin bei Aushändigung der Kündigung gegenüber dem Zeugen P erklärt habe "Sie sind doch selber schuld, Sie haben mich schlecht behandelt, ich war dazu gezwungen". Gerade vor dem Hintergrund, dass zum Zeitpunkt des Interviewes Anlass für die Erwartung für eine Verbesserung der Verhältnisse bestanden habe, hätte die Klägerin auch unter dem Aspekt einer innerbetrieblichen Klärung sich nicht an die Öffentlichkeit wenden dürfen.

Wegen der weiteren Einzelheiten der Berufungsbegründung wird auf den Schriftsatz der Beklagten vom 03. März 2011 (Bl. 252 bis 260 d. A.), die Ergänzung im Schriftsatz vom 28. April 2011 (Bl. 310 ff d. A.) nebst den vorgelegten Unterlagen Bezug genommen.

Die Beklagte hat insoweit zweitinstanzlich beantragt, **unter Abänderung des am 10. November 2010 verkündeten Urteils des Arbeitsgerichts Mainz - Auswärtige Kammern Bad Kreuznach - 7 Ca 424/10 - die Klage insgesamt abzuweisen.**

Die Klägerin hat **Zurückweisung der Berufung** beantragt

und erwidert, bei der Fernsehausstrahlung am 17. März 2010 habe es sich um eine Wiederholung gehandelt, auf die sie - die Klägerin - in keiner Weise Einfluss gehabt habe. Sämtliche Aussagen hierzu seien bereits am 13. September 2008 erfolgt und damit vor Ausspruch der Abmahnung vom 17. November 2009. Ihr sei es als Betriebsratsvorsitzende darum gegangen, Missstände im Betrieb abzustellen, um die Zukunftsfähigkeit des Betriebes zu sichern. Die Beklagte verkenne insoweit, dass sich die Offenbarung von Betriebsinterna am Maßstab des Artikels 5 Abs. 1 GG messen lassen müsse. Ihre Aussage aus Anlass der Übergabe der Kündigung messe die Beklagte eine Bedeutung bei, die ihr nicht innewohne. Ihr sei es darum gegangen, die Arbeitsplätze ihrer Kollegen zu sichern. Im Übrigen müsse man ihr zugute halten, dass wegen zahlreicher Auseinandersetzungen eine besondere Anspannung geherrscht habe.

Bezogen auf die von der Klägerin eingelegte Berufung führt diese aus, es stünde zu vermuten, dass die Beendigung der Arbeitsverhältnisse infolge der medialen Aufarbeitung der Missstände ausgesprochen worden sei und die Gesellschafter an anderer Stelle weiter der gleichen Geschäftstätigkeit nachgingen. Möglicherweise sei ein Betriebsübergang gegeben.

Die Klägerin beantragt,
das erstinstanzliche Urteil des Arbeitsgerichts Mainz - Auswärtige Kammern Bad Kreuznach - vom 10. November 2010 - 7 Ca 424/10 - soweit es die Klage abweist, aufzuheben und festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 28. September 2010 zum Ablauf des 31. Januar 2011 endete.

Die Beklagte beantragt
Zurückweisung der Berufung.

Zu den weiteren Einzelheiten wird auf den Schriftsatz der Klägerin vom 03. März 2011 (Bl. 262 bis 263 d. A.) und die Feststellungen in den Sitzungsniederschriften des Landesarbeitsgerichts vom 06. Mai 2011 und 08. Juni 2011 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I. Die Berufungen sind nach § 64 Abs. 1 und 2 ArbGG statthaft. Da sie auch form- und fristgerecht eingelegt und begründet wurden (§§ 64 Abs. 6, 66 Abs. 1 ArbGG in Verbindung mit §§ 518, 519 ZPO), sind sie insgesamt zulässig.

II. Die Rechtsmittel haben jedoch in der Sache keinen Erfolg.

Das Arbeitsgericht ist in dem angefochtenen Urteil vom 10. November 2010 zu Recht zu dem Ergebnis gekommen, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die außerordentliche Kündigung vom 23. April 2010, jedoch durch die ordentliche Kündigung vom 28. Dezember 2010 zum 31. Januar 2011 beendet worden ist.

1. Die Berufungskammer nimmt zur Vermeidung von Wiederholungen gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG Bezug auf die nicht mit Tatbestandsrügen angegriffenen tatsächlichen Feststellungen des Arbeitsgerichts und übernimmt auch im Wesentlichen die rechtliche Bewertung durch die Vorinstanz.

2. Die Angriffe der Berufung der Beklagten führen zu keiner anderen Beurteilung, soweit in ihnen durch das dem Zeugen W gegebene Interview auf eine Verletzung der Treuepflicht durch die Klägerin und eine nachhaltige Rufschädigung der Beklagten mit Existenzgefährdung abgestellt wird. Die Beklagte muss nach Auffassung der Berufungskammer erkennen, dass ein Betriebsrat im Rahmen einer Zuständigkeit selbst darüber entscheiden kann, wann und in welchem Umfang eine öffentliche Stellungnahme angebracht ist. Insoweit kann auch er sich auf das Recht der freien Meinungsäußerung gemäß Art. 5 GG unter Beachtung der allgemeinen Berücksichtigung des § 2 Abs. 1 BetrVG berufen. Der Arbeitgeber muss durchaus eine Kritik an seiner Betriebsführung hinnehmen. Die Grenze ist erst erreicht, wenn konkrete Gefahren für Betriebsabläufe oder für die Außenwirkung des Unternehmens drohen. Selbst dann müssen die Reaktionen oder Sanktionen des Arbeitgebers dem Verhältnismäßigkeitsprinzip entsprechen (vgl. ErfK-Dieterich, 10. Aufl., 10 GG Art. 5 Rz. 40).

Im vorliegenden Fall ist zu sehen, dass sich die vorgebrachte Kritik der Klägerin als Betriebsratsvorsitzende zu nicht gemachten und nicht bezahlten Pausen auf einen wahren - nicht bestrittenen - Sachverhalt stützt und von daher von der Klägerin in ihrer Funktion, die angesichts zahlreicher - ebenfalls nicht bestrittener - Auseinandersetzungen mit der Beklagten belastet gewesen ist, in einem realen Interesse auf ein Abstellen von gesetzeswidrigen Missständen bestanden hat und damit

der "gewählte Weg beschritten" werden konnte. Aus dem Vorbringen der Beklagten selbst (Seite 3 des Schriftsatzes vom 10. September 2010) ergibt sich zudem, dass sich die Klägerin bei ihrem Chef beschwert hätte. Auch wenn die Einzelheiten dieses nachgesuchten Gesprächs nicht ausgeführt wurden, zeigt es angesichts der dargestellten Reaktionen des Arbeitgebers ("dass sie (die Klägerin) vielleicht keine Lust mehr hätte, hier zu arbeiten"), dass es zwischen der Klägerin und der Beklagten deutliche Spannungen gegeben hat; in jedem Fall aber auch, dass die Pausenproblematik zum Thema mit der Beklagten gemacht war. Insgesamt kommt diesem Kündigungssachverhalt daher nicht ein solches Gewicht zu, dass mit einer außerordentlichen Kündigung hätte reagiert werden dürfen. Das Ultima-ratio-Prinzip, dem für die Rechtswirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung zentrale Bedeutung zukommt (vgl. BAG Urteil vom 09. Juli 1998 - 2 AZR 201/98 = EzA BGB § 626 Krankheit Nr. 1; BAG Urteil vom 12. Juli 2007 - 2 AZR 716/06 = NZA 2008, 173 und vom 19. April 2007 - 2 AZR 180/06 = NZA-RR 2007, 571), gebietet die Prüfung, ob dem Arbeitgeber in der konkreten Situation ein milderer Mittel wie etwa eine Abmahnung oder die Einhaltung der Kündigungsfrist zumutbar gewesen ist.

Nach Meinung der erkennenden Kammer war für die Beklagte auch unter Prognoseaspekten und unter Berücksichtigung des zeitlich lange zurückliegenden "Vorfalls" durchaus eine Abmahnung oder jedenfalls eine Weiterbeschäftigung für die Dauer der ordentlichen Kündigung tragbar.

3. Die als zutreffend unterstellte Aussage der Klägerin anlässlich der Aushändigung der außerordentlichen Kündigung ("Sie sind doch selber schuld, Sie haben mich schlecht behandelt. Ich war dazu gezwungen") ist weder ein außerordentlicher Kündigungsgrund oder ein den Kündigungsgrund verstärkendes Moment. Die nachträgliche Aussage in einer belastenden Situation aus Anlass der Übergabe einer Kündigung führt nicht zu einer nachteiligen Gewichtung des Kündigungsgrundes.

4. Ob auch aus Gründen der Versäumung der Kündigungserklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB von einem Ausschluss des außerordentlichen Kündigungsrecht auszugehen wäre, bleibt offen; auch wenn die Reaktionsweise der Beklagten im zeitlichen Ablauf dafür spricht, dass der Beklagte die Hinwendung der Klägerin an die Öffentlichkeit, unabhängig von der Veröffentlichung der belastenden Vorgänge im Z-Artikel vom 01. Mai 2008, bekannt gewesen ist. Hierfür steht die am 17. November 2009 ausgesprochene Abmahnung gegenüber der Klägerin, die erteilt wurde, weil die Klägerin die Einhaltung der Pausen nicht überwacht habe - vergleichbar dem Umstand, den die Klägerin in ihrer Eigenschaft als Betriebsratsvorsitzenden beanstandet hatte.

5. Die Berufung der Klägerin gegen die Feststellung des Arbeitsgerichts zur Wirksamkeit der ausgesprochenen ordentlichen Kündigung ist **unbegründet**.

Die diesbezügliche Angriffe gegen die mit einer Betriebsstilllegung begründeten ordentlichen Kündigung sind auf nicht nachvollziehbare Vermutungen gestützt. Dass möglicherweise ein Betriebsübergang gegeben sei, stellt keine Auseinandersetzung mit den angeführten Gründen zur Betriebsstilllegung dar und wird im Übrigen auch mit weiter verifiziert.

III. Die Parteien haben die jeweiligen Kosten ihrer Berufung gemäß § 97 Abs. 1 ZPO zu tragen.

IV. Von der Zulassung der Revision wurde mangels vorliegens der gesetzlichen Voraussetzungen des § 72 ArbGG abgesehen.

