

Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser Ausgabe stelle ich Ihnen zwei interessante Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vor.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Ablehnung Maskenpflicht kann Kündigung eines Lehrers rechtfertigen

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 07.10.2021 (10 Sa 867/21), Pressemitteilung Nr. 39/21 vom 08.10.2021

Das Ablehnen der Maskenpflicht durch einen Lehrer und das Aufbringen von Eltern gegen die Pflicht zum Tragen einer Mund-Nasenbedeckung kann Folgen haben. Das Arbeitsgericht hatte die Kündigung noch mangels vorheriger Abmahnung für unwirksam erachtet. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch bereits in einem Schreiben der Arbeitgeberin, welches zwar nicht ausdrücklich als Abmahnung bezeichnet worden war, jedoch die Warnfunktion ebenfalls erfüllte, eine Abmahnung erkannt:

"Das Landesarbeitsgericht hat die außerordentliche Kündigung eines brandenburgischen Lehrers, der die Pflicht zum Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes ablehnte, (siehe die Terminankündigung vom 07.10.2021,

Pressemitteilung Nr. 37/21) für wirksam erachtet und die Kündigungsschutzklage unter Abänderung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung abgewiesen. Zur Begründung hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, die Kündigung sei aufgrund der Äußerungen gegenüber der Schulleiterin in E-Mails an diese gerechtfertigt. Eine E-Mail enthielt neben Ausführungen zur allgemeinen Bewertung der Maskenpflicht in der Schule („bin ich der Meinung, dass diese „Pflicht“ eine Nötigung, Kindesmissbrauch, ja sogar vorsätzliche Körperverletzung bedeutet.“), auch die Aufforderung an die Eltern, mit einem vorformulierten zweiseitigen Schreiben gegen die Schule vorzugehen. Eine Abmahnung liege vor, der Kläger selbst verweise auf eine

Erklärung des beklagten Landes, er müsse mit einer Kündigung rechnen, wenn er nicht von seinem Verhalten Abstand nehme. Im Folgenden habe der Kläger jedoch mit einer erneuten Erklärung per E-Mail gegenüber der Elternvertreterin und weiteren Stellen an seinen Äußerungen festgehalten. Als weiteren Kündigungsgrund nannte das Landesarbeitsgericht die beharrliche Weigerung des Klägers, im Schulbetrieb einen Mund-Nasen-Schutz zu tragen. Das dann vorgelegte, aus dem Internet bezogene Attest eines österreichischen Arztes rechtfertige keine Befreiung.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zum Bundesarbeitsgericht nicht zugelassen."

2 Auflösung des Arbeitsverhältnisses trotz unwirksamer Kündigung

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 19. Juli 2021 (21 Sa 1291/20), Pressemitteilung Nr. 34/21 vom 20.09.2021 – nicht rechtskräftig

Es geschieht selten, weil die Gerichte nur ungern in die Privatautonomie eingreifen, hier ist es geschehen: Obwohl die Kündigung unwirksam war, hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg das Arbeitsverhältnis auf Antrag der Arbeitgeberin nach § 9 KSchG aufgelöst und die Arbeitgeberin zur Zahlung einer Abfindung verurteilt:

"Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat die Kündigung des technischen Leiters eines gemeinnützigen Vereins, die der Verein wegen sehr herabwürdigender und verächtlicher Äußerungen über Geflüchtete und in der Flüchtlingshilfe tätige Menschen in einem Chat ausgesprochen hatte, für unwirksam erklärt. Das Landesarbeitsgericht hat aber das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung aufgelöst.

Der Verein ist überwiegend in der Flüchtlingshilfe tätig. Mitglieder des Vereins sind der Landkreis, verschiedene Städte und Gemeinden sowie einige Vereine. Die Arbeit des Vereins wird in erheblichem Umfang ehrenamtlich unterstützt. Im Zuge der Kündigung eines anderen Beschäftigten erhielt der Verein Kenntnis von einem über WhatsApp geführten Chat zwischen dem technischen Leiter, diesem Beschäftigten und einer weiteren Beschäftigten. Im Rahmen des Chats äußerte sich der technische Leiter ebenso wie die beiden anderen Beschäftigten in menschenveracht-

ender Weise über Geflüchtete und herabwürdigend über Helferinnen und Helfer. Hierüber wurde auch in der Presse berichtet. Daraufhin kündigte der Verein unter anderem das Arbeitsverhältnis mit dem technischen Leiter fristgemäß.

Das Landesarbeitsgericht hat die Kündigung für unwirksam erklärt und damit die Entscheidung des Arbeitsgerichts Brandenburg an der Havel bestätigt. Zwar sei eine gerichtliche Verwertung der gefallenen Äußerungen im Gerichtsverfahren zulässig. Eine die Kündigung rechtfertigende Pflichtverletzung könne jedoch nicht festgestellt werden, weil eine vertrauliche Kommunikation unter den Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts falle. Um eine solche gehe es hier, da diese in sehr kleinem Kreis mit privaten Handys erfolgt und erkennbar nicht auf Weitergabe an Dritte, sondern auf Vertraulichkeit ausgelegt gewesen sei. Auch eine fehlende Eignung für die Tätigkeit könne allein auf dieser Grundlage nicht festgestellt werden. Besondere Loyalitätspflichten bestünden nicht, weil der Gekündigte als technischer Leiter keine unmittelbaren Betreuungsaufgaben wahrzunehmen habe. Auf das Fehlen des erforderlichen Mindestmaßes an Verfassungstreue, das von Bedeutung sei, wenn man den Verein als Teil des öffentlichen Dienstes betrachte, könne allein aufgrund dieser vertraulichen Äußerungen nicht geschlossen werden.

Das Landesarbeitsgericht hat – anders als das Arbeitsgericht – das Arbeitsverhältnis jedoch auf Antrag des Vereins gegen Zahlung einer Abfindung aufgelöst. Die Voraussetzungen einer ausnahmsweise möglichen gerichtlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses lägen hier vor. Es sei im Sinne des § 9 Kündigungsschutzgesetz keine den Betriebszwecken dienliche Zusammenarbeit zu erwarten. Da die schwerwiegenden Äußerungen öffentlich bekannt geworden seien, könne der Verein bei Weiterbeschäftigung dieses technischen Leiters nicht mehr glaubwürdig gegenüber geflüchteten Menschen auftreten. Außerdem sei er bei der Gewinnung ehrenamtlicher Personals beeinträchtigt. Bei der Bemessung der Abfindung hat das Landesarbeitsgericht ein Auflösungsver schulden des Gekündigten berücksichtigt, das sich allerdings wegen der angestrebten Vertraulichkeit der Äußerungen mindere.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen."

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de