

VERHALTENSBEDINGTE KÜNDIGUNG

Kritik rechtfertigt nicht immer eine Kündigung

| Besteht ein berechtigter Anlass, stellt eine Dienstaufsichtsbeschwerde des ArbN, auch wenn sie mit deutlicher Kritik in rauem Ton verbunden ist, keinen Kündigungsgrund dar. So entschied es das LAG Düsseldorf. |

Sachverhalt

Der ArbN war seit 2016 als Straßenbahnfahrer beschäftigt. Seit Juni 2017 ist er arbeitsunfähig krank. Er erlitt während der Arbeit einen Unfall, bei dem er verletzt wurde. Eine Tätigkeit als Straßenbahnfahrer schied danach aus. Der ArbN ist als schwerbehinderter Mensch anerkannt.

Er verlangte vom ArbG im Dezember 2018 die Bezahlung von 13,5 Mehrarbeitsstunden in Höhe von 200 EUR aus dem Jahr 2017. Anfang März 2019 wurde ihm eine Auszahlung zugesagt. Nachdem eine Zahlung unterblieb, rief er am 18.3.19 eine Mitarbeiterin der Personalabteilung wegen der noch ausstehenden Bezahlung an. Er verlangte die Entscheidung und Auszahlung noch am selben Tag und zwar zumindest als Zwischenzahlung. Die Mitarbeiterin teilte mit, dass sie dies mit einem anderen Mitarbeiter abklären müsse. Darauf ließ er sich nicht ein, sondern fragte, was denn passieren würde, wenn der andere Mitarbeiter sterbe. Dann müsse ja jemand anders die Entscheidung treffen. Erhalte er keine Rückmeldung, dann würde er am gleichen Tag Dienstaufsichtsbeschwerde erheben. Am Abend desselben Tages reichte er beim ArbG Dienstaufsichtsbeschwerde gegen die Mitarbeiterin der Personalabteilung und den stellvertretenden Leiter der Personalabteilung ein. Darin stellte er den Sachverhalt der nicht bezahlten Mehrarbeit aus seiner Sicht dar und formulierte abschließend, dass die Mitarbeiter verpflichtet seien, ihm seine Bezüge auszuzahlen, diese aber veruntreuen würden und sich strafbar machten. Im April 2019 bezahlte der ArbG die 13,5 Überstunden.

Nach Beteiligung von Inklusionsamt, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung kündigte der ArbG das Arbeitsverhältnis am 15.4.19 fristlos und mit Schreiben vom 21.5.19 ordentlich.

Das Arbeitsgericht erachtete die Kündigung für unwirksam. Es fehle sowohl für die fristlose als auch für die ordentliche Kündigung an einem Kündigungsgrund. Was genau der raue und aggressive Ton gewesen sein solle, sei nicht konkret vorgetragen. Mit dem Hinweis auf den Tod des anderen Mitarbeiters habe der ArbN allein und unmissverständlich zum Ausdruck gebracht, dass eine zeitnahe Entscheidung auch ohne diesen möglich sein müsse. Dem ArbN sei es im Übrigen erlaubt, kumulativ gerichtliche Hilfe zur Durchsetzung von Ansprüchen zu benutzen und sich gleichzeitig innerbetrieblich über ein vermeintliches Fehlverhalten zu beschweren. Die Dienstaufsichtsbeschwerde sei nicht mutwillig, nachdem der ArbN die Nichtzahlung der Mehrarbeit bereits im Dezember 2018 geltend gemacht habe. Mit der Aufsichtsbeschwerde habe der ArbN trotz des Vorwurfs des strafbaren Verhaltens den Boden der Sachauseinandersetzung nicht gänzlich verlassen. Es sei um den aus seiner Sicht unzulässigen Umgang mit seinem Begehren gegangen.



ENTSCHEIDUNG
LAG Düsseldorf

ArbN droht Dienst-
aufsichtsbeschwerde
an

Arbeitsgericht sah
keine Kündigungs-
gründe

Entscheidungsgründe

In der mündlichen Verhandlung teilte die 8. Kammer des LAG Düsseldorf (4.2.20, 8 Sa 483/19, Abruf-Nr. 214860) den Parteien mit, dass die Berufung des ArbG keine Erfolgsaussichten habe.

Es habe für den ArbN ein berechtigter Anlass bestanden, sich über seine Vorgesetzten zu beschweren, nachdem der ihm unstreitig zustehende Betrag für die Mehrarbeit von 200 EUR über längere Zeit nicht ausgezahlt worden war. Hierzu dürfe er grundsätzlich das Mittel der internen Dienstaufsichtsbeschwerde an den Vorstand wählen. Er sei nicht gehalten, den gerichtlichen Klageweg zu beschreiten. Zwar dürfe der ArbN Vorgesetzte nicht wider besseren Wissens einer Straftat bezichtigen. Im konkreten Fall werde aus der Dienstaufsichtsbeschwerde, in der der ArbN die Nichtzahlung der Mehrarbeitsvergütung darstellte, aber eindeutig erkennbar, dass es ihm nur wertend um den Ausdruck seiner Unzufriedenheit mit der verzögerten Zahlung gegangen sei. Nur diese habe er – auch für den Adressaten der Beschwerde erkennbar rechtlich unzutreffend – wertend als Untreue bezeichnet. Angesichts des berechtigten Anlasses der Beschwerde sowie des Gesamtzusammenhangs stelle diese trotz deutlicher Kritik und Beschwerde keinen Kündigungsgrund dar. Mit dem Hinweis auf den Tod des anderen Mitarbeiters habe der ArbN allein und unmissverständlich zum Ausdruck gebracht, dass eine zeitnahe Entscheidung auch ohne diesen möglich sein müsse.

Aufgrund dieser Einschätzung und der fortbestehenden Arbeitsunfähigkeit beendeten die Parteien das Arbeitsverhältnis durch gerichtlichen Vergleich. Der ArbG zahlt an den ArbN eine Abfindung von 30.000 EUR und gilt die noch offenen 50 Urlaubstage ab. Sonstige laufende Entgeltansprüche beständen aufgrund der Arbeitsunfähigkeit nicht mehr.

Relevanz für die Praxis

Nicht jede – auch verbal überzogene – Äußerung gegen den ArbG ist ein Kündigungsgrund. Gleichwohl sind ArbG und ArbN gut beraten, den Rahmen der sachlichen Auseinandersetzung bei Konflikten nicht zu verlassen.



IHR PLUS IM NETZ

aa.iww.de

Abruf-Nr. 214860

Es bestand ein berechtigter Anlass zur Beschwerde

Parteien schließen Vergleich

RECHTSPRECHUNGSÜBERSICHT / Wichtige Entscheidungen zum Thema Kritik an Vorgesetzten

BVerfG 30.5.18, 1 BvR 1149/17, Abruf-Nr. 204422	Im Ergebnis keine Verletzung der Meinungsfreiheit (Art. 5 Abs. 1 S 1 GG) durch ordentliche Kündigung eines Arbeitsverhältnisses aufgrund Schmähkritik
LAG Hamm 10.10.12, 3 Sa 644/12, Abruf-Nr. 123289	Azubi beschimpft auf Facebook den Chef: Rauschmiss gerechtfertigt
LAG Berlin-Brandenburg 5.4.13, 10 Sa 2339/12, Abruf-Nr. 193891	Ehemann der ArbN beleidigt ArbG: Keine Kündigung
LAG Rheinland-Pfalz 24.7.14, 5 Sa 55/14, Abruf-Nr. 172185	Vorgesetzten als „Psychopathen“ und „Irren“ bezeichnet: Nicht unbedingt entlassen
LAG Baden-Württemberg 22.6.16, 4 Sa 5/16, Abruf-Nr. 187598	Vorgesetzten als „fettes Schwein“ beleidigt: Abmahnung reicht