

Neues aus der Rechtsprechung

LAG Sachsen: Fristlose Kündigung wegen unberechtigter Strafanzeigen gegen den Arbeitgeber

Die Erstattung einer Strafanzeige gegen den Arbeitgeber kann eine kündigungsrelevante erhebliche Verletzung arbeitsvertraglicher Nebenpflichten sein. Dies hat das Landesarbeitsgericht Sachsen am 27. Juni 2024 (Az. 4 Sa 245/23) entschieden. Der Schutz eines Mitarbeiters, der Missstände in einem Unternehmen zum Ausdruck bringen will, erfährt dort seine Grenze, wo die offengelegten Informationen nicht mehr der Wahrheit entsprechen und dies einzig der Schädigung des Arbeitgebers dienen soll.

Der Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit zweier außerordentlicher Kündigungen. Der 1977 geborene Kläger war seit dem 01.08.2006 bei der Beklagten als Fachangestellter für Bäderbetriebe (Schwimmmeister) beschäftigt.

Am 19.11.2021 kam es während der Spätschicht zu Unstimmigkeiten zwischen dem Kläger und einem Kollegen. Die Konfliktlösungsversuche der Vorgesetzten in einem gemeinsamen Personalgespräch scheiterten. Daraufhin machte der Kläger der Vorgesetzten den Vorwurf, ihren Pflichten nicht nachzukommen. Anschließend war der Kläger arbeitsunfähig erkrankt und befand sich in psychologischer Behandlung. Ab November 2022 forderte der Kläger die Vorgesetzte mehrfach zu einem Vier-Augen-Gespräch auf, woraufhin sie die Möglichkeit eines Sechs-Augen-Gesprächs gemeinsam mit einem weiteren Vorgesetzten anbot. Dieses lehnte der Kläger seinerseits ab.

Als Reaktion erfolgten vom Kläger diverse Drohungen gegen die Vorgesetzte und ihre Familie. Zusätzlich stellte der Kläger mehrere Strafanzeigen gegen die Vorgesetzte sowie gegen Beschäftigte und Vertreter der Beklagten, u.a. wegen Nötigung, Vorteilsnahme, Körperverletzung, übler Nachrede, Beihilfe und Verstoß gegen das Bundesdatenschutzgesetz. Darüber hinaus forderte er Dienstpläne an und missachtete ein Hausverbot. Im Stadtrat der Beklagten

behauptete er eine vermeintliche „Coronaparty“ der Beklagten mit Verstoß gegen die entsprechenden Hygieneregeln. Zudem schrieb der Kläger verschiedene Einrichtungen und Personen an, in denen er wegen der gegen die Beklagten laufenden – von ihm selbst gestellten – Strafanzeigen zum Schutz der Kinder aufrief. Die Strafanzeigen hatte der Kläger unstreitig ohne tatsächliche Veranlassung und ohne rechtliche Grundlage gestellt.

Im Dezember 2022 stellte der Kläger einer, sich in Elternzeit befindlichen, Beschäftigten der Beklagten nach, sandte ihr ohne Grundlage mehrfach Nachrichten und lauerte ihr vor ihrer Haustür auf.

Wegen alledem sprach die Beklagte schließlich nach Anhörung des Personalrates gegenüber dem Kläger zwei außerordentliche fristlose, hilfsweise ordentliche Kündigungen aus, gegen die der Kläger Kündigungsschutzklage erhoben hat.

Die Entscheidung des Gerichts

Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht haben die Kündigungsschutzklage abgewiesen. Die Kündigung sei wirksam.

Neben der Verletzung von vertraglichen Hauptpflichten könne auch die Verletzung arbeitsvertraglicher Nebenpflichten an sich einen wichtigen Grund zur Kündigung iSv § 626 Abs. 1 BGB darstellen. Nach § 241 Abs. 2 BGB sei jede Partei eines Arbeitsvertrages zur Rücksichtnahme auf Rechte, Rechtsgüter und Interessen ihres Vertragspartners verpflichtet. Verstoße ein Arbeitnehmer bei oder in Zusammenhang mit seiner Arbeit in rechtswidriger Weise gegen arbeitsvertragliche Pflichten, so verletze er in schwerwiegender Weise seine Pflicht zur Rücksichtnahme und missbrauche das in ihn gesetzte Vertrauen. Eine kündigungsrelevante erhebliche Verletzung arbeitsvertraglicher Nebenpflichten könne dabei auch in der Erstattung einer Strafanzeige gegen den Arbeitgeber, Vorgesetzten oder Arbeitskollegen liegen. Das gelte insbesondere dann, wenn der Arbeitnehmer in der Strafanzeige wissentlich oder leichtfertig falsche Angaben gemacht habe.

Zwar dürften Arbeitnehmer – auch unternehmensöffentlich – Kritik am Arbeitgeber, ihren Vorgesetzten und den betrieblichen Verhältnissen üben und sich dabei auch überspitzt äußern. In grobem Maße unsachliche Angriffe müsse der Arbeitgeber aber nicht

hinnehmen. Das LAG betont, dass die Handlungen des Klägers unverhältnismäßig seien und es an jeglicher tatsächlichen und rechtlichen Grundlage für die Strafanzeigen fehle.

In Hinblick auf die Schwere und Vielzahl der dem Kläger vorgeworfenen Verfehlungen in Form der Strafanzeigen und der öffentlich erhobenen ehrverletzenden Äußerungen sei es der Beklagten nicht zumutbar gewesen, zunächst eine Abmahnung auszusprechen oder das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist fortzusetzen. Die Basis für eine weitere Zusammenarbeit sei irreparabel entfallen.

Praxishinweis

Das Urteil zeigt eine wichtige Möglichkeit des Arbeitgebers, auf unberechtigte Strafanzeigen zu reagieren und sich vor unrechtmäßigen Verleumdungen und Nachstellungen zu schützen – selbst dann, wenn das unberechtigte Verhalten im Zusammenhang mit einer psychischen Erkrankung stehen könnte.

Die grundlegenden Erwägungen des Urteils spiegeln auch die Wertungen des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) wider. Auch dort wird eine Abwägung zwischen dem Schutz von Personen, die Informationen über Rechtsverstöße erlangt haben und diese melden einerseits, sowie dem Interesse von Dritten zur Sanktionierung unrichtiger Meldungen andererseits vorgenommen. Nach § 33 Abs. 1 Nr. 2 HinSchG besteht kein Schutz, sofern die hinweisgebende Person zum Zeitpunkt der Meldung keinen hinreichenden Grund zu der Annahme hatte, dass die von ihr gemeldeten oder offengelegten Informationen der Wahrheit entsprachen. Dies lässt sich auf die Rechtmäßigkeitsprüfung einer Kündigung problemlos übertragen. Der Schutz des Mitarbeiters erfährt dort seine Grenze, wo die offengelegten Informationen nicht mehr der Wahrheit entsprechen und dies nur der Schädigung des Arbeitgebers dienen soll.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzcel
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de