

Neues aus der Rechtsprechung

LAG Hamburg: Kündigung wegen unwahrer Vorwürfe gegen Vorgesetzte

Das Landesarbeitsgericht Hamburg hat entschieden, dass die ordentliche Kündigung einer langjährig beschäftigten Mitarbeiterin sozial gerechtfertigt war, die in mehreren Schreiben fälschlich behauptet hatte, ihre neue Teamleiterin habe Kolleginnen zur Vertuschung eines Vorfalls aufgefordert und ihnen mit Konsequenzen gedroht. Als erschwerend wertete das Gericht, dass die Klägerin den Eindruck erzeugt hatte, dass mehrere Kollegen sich der Beschwerde angeschlossen hätten (LAG Hamburg, Urteil vom 10.11.2025, Az. 4 Sa 14/22).

Sachverhalt

Die Klägerin war seit dem 01.04.2007 als Mitarbeiterin im Bereich Infopoints/Callcenter bei der Beklagten beschäftigt. Ende März 2019 entschied die Beklagte, die Teamleiterin der Klägerin durch eine andere Mitarbeiterin – Frau P – zu ersetzen. Am 08.04.2019 sandte die Klägerin eine mit „Die Mitarbeiter des Infopoints“ unterzeichnete E-Mail an die Beklagte, in der sie verlangte, dass die vorherige Teamleiterin in der Position verbleibt, da es unter der neuen Teamleiterin „drunter und drunter“ gehe. Die Beklagte forderte die Klägerin in der Folge mehrfach schriftlich auf, die in der E-Mail erhobenen Vorwürfe zu konkretisieren und die Urheber zu benennen.

Mit einem auf den 28.05.2019 datierten Schreiben behauptete die Klägerin, Frau P habe nach einer Innenkontrolle des Sicherheitsdienstes im Jahr 2017 die Mitarbeiter aufgefordert, den Vorfall „unter den Teppich zu kehren“ und „Stillschweigen zu bewahren“, und ihnen gedroht, ein Geschäftsführer werde sie anderenfalls „alle fertig machen“. Das Schreiben war erneut mit „Die Mitarbeiter des Infopoint“ unterzeichnet. Nach einem Anwaltsschreiben der Beklagten versandte die Klägerin das Schreiben nochmals, nun mit der leicht abgewandelten Unterschrift „Mehrere Mitarbeiter des Infopoint“.

Nach Anhörung des Betriebsrats kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis am 27.06.2019.

Die Klägerin erhob dagegen Kündigungsschutzklage. Der Kündigung fehle die soziale Rechtfertigung. Die Schreiben vom 28.05.2019 enthielten keine unwahren Tatsachenbehauptungen. Soweit sie die E-Mail und das Schreiben vom 28.05.2019 mit dem Absender „Infopoint“ versehen und mit „Mitarbeiter des Infopoint“ unterschrieben habe, sei es ihr ganz offensichtlich nicht darum gegangen, den Eindruck zu erwecken, dass neben ihr auch alle anderen Mitarbeiter des Infopoints Verfasser der beiden Schreiben waren. Vielmehr habe sie lediglich darauf hinweisen wollen, dass außer ihr auch noch andere Mitarbeiter hinter den verfassten Schreiben stünden und ihr Anliegen unterstützten. Zudem sei der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß angehört worden, da die Beklagte die Anhörungsfrist nicht abgewartet habe.

Nachdem ein für die Klägerin günstiges Urteil, mit dem ihrer Kündigungsschutzklage stattgegeben worden war, vom Bundesarbeitsgericht aufgehoben wurde, musste sich das LAG mit dem Vorgang erneut beschäftigen.

Die Entscheidung des Gerichts

Das LAG wies die Kündigungsschutzklage ab. Die ordentliche Kündigung vom 27.06.2019 sei durch Gründe, die im Verhalten der Klägerin liegen, sozial gerechtfertigt.

Die Klägerin habe ihre arbeitsvertraglichen Pflichten gravierend verletzt, indem sie in den Schreiben vom 28.05.2019 bewusst unwahre, ehrenrührige Tatsachenbehauptungen über ihre neue Teamleiterin aufgestellt habe. Die Behauptungen, diese habe die Mitarbeiter zur Vertuschung eines Vorfalls aufgefordert und ihnen mit Konsequenzen durch einen Geschäftsführer gedroht, seien ehrenrührig, weil die Klägerin Frau P damit bezichtige, Mitarbeiterinnen zur Lüge und aktiven Vertuschung aufgefordert und ihnen in unangemessener Weise gedroht zu haben. Die Unwahrheit dieser Behauptungen stehe nach der Beweisaufnahme zur Überzeugung der Kammer fest.

Darüber hinaus habe die Klägerin durch Briefkopf und Unterschrift wahrheitswidrig den Anschein erweckt, alle oder jedenfalls mehrere Kolleginnen stünden hinter den Vorwürfen. Die Beweisaufnahme habe jedoch ergeben, dass keine weiteren Mitarbeiter an der Erstellung der Schreiben beteiligt gewesen seien. Diese „Urheberlüge“ stelle eine eigenständige schwerwiegende Pflichtverletzung dar, weil die ehrenrührigen Behauptungen dadurch unbeteiligten Kolleginnen zugeschrieben worden seien und insbesondere eine von der Klägerin

als Zeugin benannte Kollegin der Klägerin in den Fokus gerückt worden sei, die sich des Vorwurfs habe erwehren müssen.

Eine Abmahnung sei bei beiden Pflichtverletzungen entbehrlich. Der Verschuldensgrad sei besonders hoch gewesen, da die Klägerin die unwahren Äußerungen überaus überlegt getätigt habe. Die Beklagte habe die Klägerin mehrfach auf den verleumderischen Charakter der Vorwürfe aufmerksam gemacht und aufgefordert, die Mitarbeiter zu benennen, die ebenfalls Urheber der Vorwürfe sind. Die Klägerin hielt trotz dieser Aufforderungen an ihren Anschuldigungen fest.

Die Interessenabwägung falle trotz eines hohen Lebensalters der Beklagten und einer beanstandungsfreien Betriebszugehörigkeit von gut zwölf Jahren zu Lasten der Klägerin aus. Der arbeitsvertragliche Pflichtverstoß sei dafür zu gravierend; es sei der Beklagten nicht zuzumuten gewesen, das Arbeitsverhältnis über die Kündigungsfrist hinaus fortzusetzen. Die Kündigung sei auch nicht gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam. Die Stellungnahme des Betriebsrats vom 26.06.2019 sei als abschließend zu werten. Der Betriebsrat habe sich inhaltlich geäußert, der Kündigung widersprochen und seinen Widerspruch begründet. Ein Abwarten der Anhörungsfrist sei daher nicht erforderlich gewesen.

Praxishinweis

Im Arbeitsverhältnis steht es Arbeitnehmern grundsätzlich frei, Kritik an betrieblichen Abläufen, Entscheidungen des Arbeitgebers oder dem Verhalten von Vorgesetzten und Kollegen zu äußern. Dieses Recht ist durch die Meinungsfreiheit aus Art. 5 Abs. 1 GG geschützt und umfasst auch pointierte, überspitzte oder polemische Äußerungen.

Die Grenze zulässiger Kritik ist jedoch dort überschritten, wo der Arbeitnehmer bewusst unwahre Tatsachenbehauptungen aufstellt.

Will der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer wegen unwahrer Behauptungen kündigen, trägt er im Kündigungsschutzprozess die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass die Behauptungen unwahr waren. Umso wichtiger ist es daher, den Sachverhalt von Beginn an lückenlos aufzuklären:

Kritische Schreiben, E-Mails und mündliche Beschwerden sollten sorgfältig dokumentiert werden. Der Urheber der Vorwürfe sollte aufgefordert werden, die erhobenen Behauptungen näher zu konkretisieren. Die von den Vorwürfen betroffenen Personen oder etwaige

Zeugen sollten frühzeitig angehört werden. Gehen Beschwerden unter einem Kollektivabsender ein, sollte stets aufgeklärt werden, wer tatsächlich hinter den Vorwürfen steht.

Das LAG hat die Vortäuschung einer breiteren Urheberschaft als eigenständige schwerwiegende Pflichtverletzung qualifiziert.

Auch wenn die Rechtsprechung eine Abmahnung in vergleichbaren Fällen regelmäßig als entbehrlich angesehen hat, sollte zudem stets im Einzelfall geprüft werden, ob vor Ausspruch der Kündigung eine Abmahnung erforderlich ist.



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



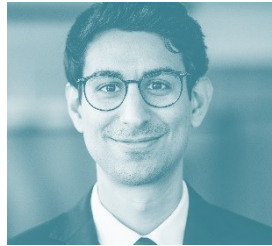
Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



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



Dr. Moritz Waltermann
+49 221 65065-129
moritz.waltermann@loschelder.de



Dr. Patrick Baumann
+49 221 65065-233
patrick.baumann@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