

ARBEITSRECHT

SEPTEMBER 2023

Aktuelle Rechtsprechung im Kündigungsrecht

Mit diesem Newsletter möchten wir aus aktuellem Anlass auf einige neuere Entscheidung der Arbeitsgerichtsbarkeit zu ordentlichen Kündigungen im Rahmen des Kündigungsschutzgesetzes hinweisen.

1. Vermutungswirkung des § 125 Abs. 1 Nr. 1 InsO bei betriebsbedingter Kündigung in der Insolvenz

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte sich mit aktuellem Urteil vom 17.08.2023 zum Aktenzeichen 6 AZR 56/23 mit der Frage der Vermutungswirkung des § 125 Abs. 1 Nr. 1 Insolvenzordnung (InsO) bei betriebsbedingter Kündigung in der Insolvenz auseinanderzusetzen.

a) Sachverhalt

Der Kläger war seit 2011 bei der Insolvenzschuldnerin, einem Unternehmen der Herstellung und des Vertriebs von Spezialprofilen aus Stahl und Stahlerzeugnissen mit ca. 400 Arbeitnehmern, tätig.

Der beklagte Insolvenzverwalter schloss vor dem Hintergrund einer geplanten Betriebsstilllegung mit dem bei der Schuldnerin gebildeten Betriebsrat am 29.06.2020 einen Interessenausgleich mit drei verschiedenen, insgesamt sämtliche Arbeitnehmer auf führenden Namenslisten. Der Kläger war auf der zweiten Liste namentlich genannt.

Nach Unterzeichnung des Interessenausgleichs kündigte der Insolvenzverwalter das Arbeitsverhältnis des Klägers betriebsbedingt mit Schreiben vom 29.06.2020 zum 31.05.2021 und wegen einer behaupteten Schwerbehinderung vorsorglich ein weiteres Mal mit Schreiben vom 20.08.2020 zum selben Kündigungstermin.

Das Landesarbeitsgericht hat die Kündigungen als unwirksam angesehen. Die Revision des Beklagten hatte vor dem BAG Erfolg.

b) Entscheidungsgründe

Ist eine Betriebsänderung iSd § 111 BetrVG geplant und schließen der Insolvenzverwalter und der Betriebsrat darüber einen Interessenausgleich mit Namensliste, wird nach § 125 Abs. 1 Nr. 1 InsO vermutet, dass

die Kündigung des in der Namensliste aufgeführten Arbeitnehmers durch dringende betriebliche Erfordernisse iSv § 1 Abs. 2 KSchG bedingt ist. Im Zeitpunkt des Abschlusses des Interessenausgleichs muss sich die Betriebsänderung noch in der Planungsphase befinden, damit dem Betriebsrat entsprechend dem Zweck des § 111 BetrVG eine Einflussnahme auf die unternehmerische Entscheidung möglich ist.

Die Kündigung vom 20.08.2020 hat das Arbeitsverhältnis des Klägers, der rechtskräftig festgestellt keinen besonderen Kündigungsschutz infolge einer Schwerbehinderung genießt, wirksam zum 31.05.2021 beendet. Die Kündigung ist jedenfalls aufgrund der Vermutung des § 125 Abs. 1 Nr. 1 InsO, dass sie durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist, wirksam.

Der Beklagte hat – entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts – hinreichend dargelegt, dass die der Kündigung zugrunde liegende Betriebsänderung iSd § 111 BetrVG gem. § 125 Abs. 1 Satz 1 InsO geplant war. Die diesbezügliche Vermutungswirkung hat der Kläger nicht widerlegt. Auf die Wirksamkeit der zum selben Beendigungstermin ausgesprochenen Kündigung vom 29.06.2020 und die im Lauf des Verfahrens von den Parteien erörterten prozessualen Probleme kam es für die Entscheidung des Senats daher nicht an.

2. Verhaltensbedingte Kündigung wegen Äußerungen in einer Chatgruppe

Ein Arbeitnehmer, der sich in einer aus sieben Mitgliedern bestehenden privaten Chatgruppe in stark beleidigender, rassistischer, sexistischer und zu Gewalt aufstachelnder Weise über Vorgesetzte und andere Kollegen äußert, kann sich gegen eine dies zum Anlass nehmende außerordentliche Kündigung seines Arbeitsverhältnisses nur im Ausnahmefall auf eine berechtigte Vertraulichkeitserwartung berufen.

Dies hat das BAG ausweislich seiner Pressemitteilung 33/23 am 24.08.2023 (Az. 2 AZR 17/23) entschieden.

a) Sachverhalt

Der bei der Beklagten beschäftigte Kläger gehörte seit 2014 einer Chatgruppe mit fünf anderen Arbeitnehmern an. Im November 2020 wurde ein ehemaliger Kollege als weiteres Gruppenmitglied aufgenommen.

Alle Gruppenmitglieder waren nach den Feststellungen der Vorinstanz „langjährig befreundet“, zwei miteinander verwandt. Neben rein privaten Themen äußerte sich der Kläger – wie auch mehrere andere Gruppenmitglieder – in beleidigender und menschenverachtender Weise u.a. über Vorgesetzte und Arbeitskollegen. Nachdem die Beklagte hiervon zufällig Kenntnis erhielt, kündigte sie das Arbeitsverhältnis des Klägers außerordentlich fristlos.

Beide Vorinstanzen hatten der vom Kläger erhobenen Kündigungsschutzklage stattgegeben. Die Revision der Beklagten hatte vor dem BAG allerdings Erfolg.

b) Entscheidungsgründe

Nach der Entscheidung des BAG hat das Berufungsgericht rechtsfehlerhaft eine berechtigte Vertraulichkeitserwartung des Klägers betreffend der ihm vorgeworfenen Äußerungen angenommen und das Vorliegen eines Kündigungsgrundes verneint.

Eine Vertraulichkeitserwartung ist nur dann berechtigt, wenn die Mitglieder der Chatgruppe den besonderen persönlichkeitsrechtlichen Schutz einer Sphäre vertraulicher Kommunikation in Anspruch nehmen können. Das wiederum ist abhängig von dem Inhalt der ausgetauschten Nachrichten sowie der Größe und personellen Zusammensetzung der Chatgruppe.

Sind Gegenstand der Nachrichten – wie vorliegend – beleidigende und menschenverachtende Äußerungen über Betriebsangehörige, bedarf es einer besonderen Darlegung, warum der Arbeitnehmer berechtigt erwarten konnte, deren Inhalt werde von keinem Gruppenmitglied an einen Dritten weitergegeben.

Das BAG hat das Berufungsurteil insoweit aufgehoben und die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Dieses wird dem Kläger Gelegenheit für die ihm obliegende Darlegung geben, warum er angesichts der Größe der Chatgruppe, ihrer geänderten Zusammensetzung, der unterschiedlichen Beteiligung der Gruppenmitglieder an den Chats und der Nutzung eines auf schnelle Weiterleitung von Äußerungen angelegten Mediums eine berechtigte Vertraulichkeitserwartung haben durfte.

3. Krankheitsbedingte Kündigung: Bei Unfall keine negative Gesundheitsprognose möglich

Arbeitgeber können Beschäftigten, die aus gesundheitlichen Gründen sehr häufig kurz oder besonders langfristig ausfallen, unter bestimmten Bedingungen kündigen. Für eine solche krankheits- bzw. personenbedingte Kündigung ist u.a. eine sog. negative Gesundheitsprognose nötig. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hat mit Urteil vom 28.03.2023, Az. 4 Sa 659/22, entschieden, dass dabei Arbeitsunfähigkeitszeiten aufgrund eines Unfalls für die Frage der negativen Zukunftsprognose grundsätzlich nicht relevant sind, da sie regelmäßig nicht prognosefähig seien.

a) Sachverhalt

Die Klägerin war zwischen 2019 und Anfang Februar 2022 immer wieder – u.a. wegen häufiger Kurzerkrankungen – ausgefallen. Konkret bestand Arbeitsunfähigkeit an 130 (2019), 60 (2020), 164 (2021) und 21 Tagen (2022). Ebenfalls in diese Zeit fielen zwei Unfälle, bei denen die Frau jeweils schwere Knie- und später Folgeverletzungen erlitten hatte.

Nachdem sie in 2019 und 2020 bereits an einem betrieblichen Eingliederungsmanagement teilgenommen und dies auch beendet hatte, nahm die Klägerin nach einer anderen Erkrankung ab Januar 2022 an einer stufenweisen Wiedereingliederung teil.

Kurz darauf hörte der Arbeitgeber jedoch den zuständigen Betriebsrat zu einer beabsichtigten ordentlichen, krankheitsbedingten Kündigung an. Dieser verweigerte seine Zustimmung, der Arbeitgeber kündigte dennoch.

b) Entscheidungsgründe

Nach Auffassung des LAG Köln können Erkrankungen, denen ihrer Natur nach oder aufgrund ihrer Entstehung keine Aussagekraft für eine Wiederholungsgefahr beizumessen ist, nicht für eine negative Prognose herangezogen werden. Dazu gehören in erster Linie Unfälle sowie sonstige offenkundig einmalige Gesundheitsschäden.

Laut LAG durfte der Arbeitgeber daher in diesem Fall nicht davon ausgehen, dass die Klägerin auch in Zukunft häufiger fehlen werde. Zwar habe die Klägerin zweifellos häufig krankheitsbedingt gefehlt. Allerdings könnten bestimmten Diagnosen bzw. (Krankheits-)Ursachen bereits aufgrund ihrer Eigenart die Eignung für eine auf sie aufbauende Gesundheitsprognose abgesprochen werden. Dazu zählten auch Unfälle, soweit es sich nach ihrer Entstehung um einmalige Ereignisse handelt, denn diesen sei ihrer Natur nach oder aufgrund ihrer Entstehung keine Aussagekraft für eine Wiederholungsgefahr beizumessen.

Berücksichtige man das, blieben von den 130 Fehltagen in 2019 hier nur 28 Tage Arbeitsunfähigkeit aufgrund anderer Ursachen. Im Jahr 2020 waren es 10 von 60 Tagen. Da ferner auch das Gros der Ausfallzeiten in 2021 von Unfallfolgen herrührte, waren die Erkrankungen mithin nicht geeignet, eine negative Zukunftsprognose anzunehmen zu können.

Praxishinweis

Für die Praxis bedeutet dies, dass auch bei erheblichen krankheitsbedingten Ausfallzeiten über einen längeren Zeitraum stets geprüft werden muss, ob die Art der Erkrankung überhaupt eine negative Zukunftsprognose möglich macht.

Bei Ausfallzeiten infolge eines Unfalls kann davon in der Regel nicht ausgegangen werden.