Arbeitsrecht

Wann ist eine Kündigung wirksam?

Immer wieder beschäftigen sich Arbeitsgerichte mit der Frage der Wirksamkeit von Kündigungen. Zwei aktuelle Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) haben zuletzt besondere Beachtung gefunden. Ein detaillierter Blick auf die Fälle ermöglicht wichtige Erkenntnisse.

Eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund ist die drastische Sanktion, mit der ein Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis beenden kann. Was ging den aktuellen Entscheidungen des BAG voraus? Um diese konkretenFälle ging es bei den Urteilen.

Fall 1: Kündigung wegen WhatsApp-Chat

Mit Urteil vom 24. August 2023 (2 AZR 17/23) hat das BAG entschieden, dass eine außerordentliche Kündigung eines Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt ist, wenn sich Mitarbeiter in einer privaten WhatsApp-Chatgruppe in beleidigender, rassistischer, sexistischer und gewaltverherrlichender Weise über Vorgesetzte und Kollegen äußern, selbst wenn sie darauf vertrauten, dass die Chatinhalte vertraulich seien.

Der Sachverhalt: In diesem Fall hatten befreundete Arbeitskollegen, darunter zwei Brüder, jahrelang eine WhatsApp-Gruppe betrieben. In dieser Gruppe wurden Beschimpfungen, Gewaltfantasien und rassistische sowie sexistische Äußerungen über Vorgesetzte und Kollegen ausgetauscht. Ein Gruppenmitglied leitete den Chatverlauf an den Arbeitgeber weiter. Der Kläger, selbst Gruppenmitglied und Verfasser solcher beleidigenden Äußerungen, erhielt daraufhin eine außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Er klagte gegen die Kündigung mit dem Argument, dass seine Äußerungen im privaten Rahmen erfolgt seien und er auf Vertraulichkeit innerhalb der WhatsApp-Gruppe vertrauen konnte.

Das Verfahren: Zuvor hatten das Arbeitsgericht Hannover und das Landesarbeitsgericht Niedersachsen im Wesentlichen zugunsten des Klägers entschieden. Sie waren zwar der Auffassung, dass der Kläger nicht darauf vertrauen durfte, dass die schriftlich festgehaltenen Chatinhalte tatsächlich geheim blieben. Dennoch stuften sie den Chatverlauf als vertrauliche Kommunikation innerhalb der Gruppe ein, die verfassungsrechtlichen Schutz genieße.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das BAG sah die Sache jedoch anders. Es stellte klar, dass der Kläger nicht berechtigt war zu erwarten, dass die Chatinhalte vertraulich behandelt würden. Dieses Vertrauen sei nur gerechtfertigt, wenn die Mitglieder der Gruppe den besonderen Schutz einer vertraulichen Kommunikation beanspruchen können. Dies hängt vom Inhalt der Nachrichten sowie der Größe und Zusammensetzung der Gruppe ab. Das BAG verwies den Fall an das Landesarbeitsgericht zurück und forderte den Kläger auf, zu erklären, warum er angesichts der Gruppenstruktur und der Art der Äußerungen dennoch darauf vertrauen konnte, dass die Chatinhalte vertraulich bleiben würden.

Fall 2: Kündigung wegen heimlicher Kaffeepause

Im September 2022 entschied das Bundesarbeitsgericht (Beschl. v. 12. September 2022, Az. 1 ABR 22/21) wegweisend, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, die Arbeitszeit ihrer Mitarbeitenden zu erfassen. Seitdem müssen alle Arbeitgeber ein System zur Arbeitszeitdokumentation vorhalten, um Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit jedes Beschäftigten aufzuzeichnen. Die tatsächliche Erfassung der Arbeitszeit können sie den Mitarbeitern übertragen. Das Landesarbeitsgericht Hamm hat in einem kürzlich veröffentlichten Urteil

Anna Stenger

LL.M., Rechtsanwältin und Fachanwältin für Medizinrecht, Lyck + Pätzold healthcare.recht, **Kontakt: stenger@medizinanwaelte.de**

Nadine Ettling

Rechtsanwältin und Fachanwältin für Medizinrecht, Lyck + Pätzold healthcare.recht, **Kontakt: ettling@medizinanwaelte.de**

Bilder: Lyck + Pätzold healthcare.recht, privat

(13 Sa 1007/22) betont, dass Arbeitgeber in diesem Fall auf eine ordnungsgemäße Dokumentation der Arbeitszeit durch die Mitarbeiter vertrauen dürfen. Wird dieses Vertrauen wissentlich und vorsätzlich missbraucht, liegt Arbeitszeitbetrug vor, der zur fristlosen Kündigung führen kann.

Der Sachverhalt: Eine langjährige Raumpflegerin verbrachte während ihrer Arbeitszeit etwa zehn Minuten in einem Café. Diese Pause hatte sie nicht im elektronischen Arbeitszeiterfassungssystem vermerkt. Vorher hatte sie Kollegen gesagt, sie gehe in den Keller. Im vorgegebenen elektronischen Arbeitszeiterfassungssystem hatte sie diese Pause bewusst nicht vermerkt. Als der Arbeitgeber den Cafébesuch herausfand, leugnete sie und behauptete, im Keller gewesen zu sein. Erst nach Vorlage von Beweisfotos gestand sie das Fehlverhalten. Der Arbeitgeber kündigte fristlos, wogegen die Raumpflegerin klagte.

Die Entscheidung der Arbeitsgerichte

Das Arbeitsgericht Gelsenkirchen und das Landesarbeitsgericht Hamm (LAG) hielten die fristlose Kündigung für wirksam. Der vorsätzliche Verstoß gegen die Dokumentationspflicht war an sich bereits ein wichtiger Kündigungsgrund. Das LAG wertete zudem das spätere Lügen als schweren Vertrauensbruch, der die fristlose Kündigung rechtfertigte.

Ein vertrauensvoller und ehrlicher Umgang in Arbeitsverhältnissen ist eine wichtige Basis. Wird dieses Vertrauensverhältnis durch das Verhalten von Mitarbeitenden wie in den beiden dargestellten Fällen gestört, kann dies sogar eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Mitarbeitende sollten sich daher bewusst sein, dass die Manipulation von Zeiterfassungssystemen Betrug ist und WhatsApp und ähnliche Messenger nicht automatisch geschützte private Räume sind.

Bild: Weimer | Bork

COMPLIANCE KOLUMNE

Missstände in Klinik: Chefarztsache?

Zuweilen kann das Dienstverhältnis zwischen Geschäftsführung, Vorstand und der Chefärzteschaft angespannt sein. Dabei verfolgt der ein oder andere Geschäftsführende wie Vorstand seine ganz eigene Strategie, in Ungnade gefallene Chefärzteschaft „loszuwerden". Dabei sollte eine gewisse Zurückhaltung bzgl. einer allzu forschen Abmahnwelle gegenüber Chefarzt sowie Chefärztin an den Tag gelegt werden. Anderenfalls läuft die Personalleitung als auch die Geschäftsführung/Vorstand selbst Gefahr, sich persönlich schadensersatzpflichtig zu machen. So erwachsen nach § 241 Abs. 2 BGB der Vertragspartei aus einem Schuldverhältnis nicht nur Leistungs-, sondern auch Verhaltenspflichten zur Rücksichtnahme und zum Schutz der Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils. Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet, auf das Wohl und die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen, ihn vor Gesundheitsgefahren, auch psychischer Art, zu schützen und ihn keinem Verhalten auszusetzen, das bezweckt oder bewirkt, dass seine Würde verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. In diesem Zusammenhang ist der Arbeitgeber insbesondere zum Schutz der Gesundheit und des Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers verpflichtet. Der Ausspruch von zahlreichen unzulässigen Abmahnungen innerhalb von wenigen Tagen kann ein solches Verhalten darstellen, insbesondere dann, wenn es sich dabei um Reaktionen auf berechtigte Hinweise des Chefarztes sowie der Chefärztin in Bezug auf festgestellte Missstände innerhalb der Klinik handelt. Hier ist ebenfalls zu bedenken, dass eine derartige Reaktion auf die zunächst interne Meldung, eine Eskalationsspirale über die Meldung der Missstände an die externe Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz bis hin zur Strafanzeige bei Ermittlungsbehörden in Gang setzen kann. Schikanöse Abmahnungen sind zudem leicht angreifbar, wenn das genutzte Dienstvertragsmuster veraltet und nicht der aktuellen Rechtslage entspricht. Entwicklungsklauseln z.B., die so formuliert sind, dass der Arbeitnehmer bei Vertragsschluss nicht erkennen kann, welche Leistungen von der jeweiligen Klausel erfasst sind und unter welchen Voraussetzungen der Widerruf ausgeübt werden können soll, sind schlicht unwirksam. Das erweiterte Direktionsrecht damit nicht existent. Personalanhörungen, die sich auf dieses berufen, sind rechtswidrig und zudem vom allgemeinen Direktionsrecht nicht mehr gedeckt, sollen doch einseitig die Hauptleistungsrechte wie -pflichten der Chefärzteschaft eine Änderung erfahren.

Dr. Tobias Weimer M.A., Fachanwalt für Medizinrecht,
Weimer | Bork – Kanzlei für Medizin-, Arbeits- & Strafrecht,
Infos: www.smart-compliance-consulting.de,
Kontakt: weimer@kanzlei-weimer-bork.de