



Landesarbeitsgericht

(LAG LSA) Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt (LAG) verhandelt weiteren Rechtsstreit Iris R. gegen Stadt Wettin-Löbejün (vormals Verwaltungsgemeinschaft Saalkreis Nord (VG))

Das LAG hat am 20.09.2011 in dem weiteren Kündigungsschutzrechtsstreit eine Berufungsverhandlung durchgeführt und das Urteil des Arbeitsgerichts Halle vom 22.12.2010, das die außerordentlichen, fristlosen Kündigungen der beklagten Stadt vom 20.05.2010 und vom 04.08.2010 für unwirksam erklärt hat, bestätigt. Das Arbeitsverhältnis besteht demnach weiter fort.

Bereits rechtskräftig abgeschlossenes Kündigungsschutzverfahren.

Die Rechtsvorgängerin der beklagten Stadt Wettin-Löbejün, die VG Saalkreis Nord hatte nach Aufdeckung der sog. Gehälteraffäre bereits im Mai 2009 das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin, die in der Verwaltung als Sachbearbeiterin für Personalangelegenheiten tätig war, außerordentlich gekündigt und diese Kündigung auf den Umstand gestützt, dass die Klägerin ihr die Existenz einer zweiten Vollzeitbeschäftigung bei dem damaligen MdL Thomas Madl verschwiegen hatte. Die von der Klägerin hiergegen erhobene Kündigungsschutzklage war sowohl bei dem ArbG Halle als auch in der Berufungsinstanz vor dem LAG Sachsen-Anhalt erfolgreich, weil die Kündigung bereits aus formalen Gründen (fehlerhafte Beteiligung des Personalrates) rechtsunwirksam war.

Erneutes Kündigungsschutzverfahren.

Am 20.05.2010 - noch vor Abschluss des ersten Rechtsstreits der Parteien - kündigte die VG Saalkreis Nord das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin erneut außerordentlich. Sie stützt diese Kündigung als sog. Druckkündigung auf das von einem Teil ihrer Bediensteten geäußerte Verlangen, das Arbeitsverhältnis wegen der Unzumutbarkeit einer weiteren Zusammenarbeit erneut zu kündigen. Ca 25 Mitarbeiter hatten zur Untermauerung ihres Begehrens am 18.05.2010 in ihrer Freizeit an einer Kundgebung vor dem Rathaus in Löbejün teilgenommen.

Nach Durchführung des Güetermins vor dem ArbG Halle sprach die VG Saalkreis Nord am 04.08.2010 eine weitere fristlose Kündigung aus, weil die Klägerin im Gerichtstermin wider besseres Wissen die Behauptung aufgestellt habe, die Verwaltungsleiterin der VG, Frau K. habe an der Protestaktion teilgenommen. Die Klägerin bestreitet eine solche Äußerung.

Entscheidung des Arbeitsgerichts Halle vom 22.12.2010.

Die gegen beide Kündigungen gerichtete erneute Kündigungsschutzklage der Klägerin hatte vor dem ArbG Halle Erfolg. Eine für die VG unzumutbare Drucksituation sei im Fall einer Weiterbeschäftigung der Klägerin nicht gegeben. Auch die von der Klägerin bestrittene Äußerung im Güetermin sei - deren Abgabe zugunsten der VG unterstellt - nicht derart ehrenrührig, um hierauf die außerordentliche Kündigung eines seit 1991 bestehenden Arbeitsverhältnisses zu stützen. Aufgrund des für die Klägerin (noch) bestehenden besonderen Kündigungsschutzes als ehemalige Personalratsvorsitzende in den Jahren 2005 bis 2010 komme auch die von der VG hilfsweise begehrte Auflösung des Arbeitsverhältnisses unter Einhaltung der tariflichen Kündigungsfrist gegen Zahlung einer angemessenen Abfindung nicht in Betracht.

Berufung der beklagten Stadt hatte keinen Erfolg.

Die hiergegen von der Stadt Wettin-Löbejün als Rechtsnachfolgerin der VG Saalkreis Nord eingelegte Berufung hatte vor dem LAG Sachsen-Anhalt keinen Erfolg. Dabei war in diesem Rechtsstreit nicht mehr zu prüfen, ob und ggf. in welchem Maße die Klägerin durch die sog. Doppelbeschäftigung gegen ihre gegenüber der VG bestehenden arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen hat.

Gegenstand des vorliegenden Rechtsstreits ist vielmehr eine Kündigung, die ausschließlich darauf gestützt wird, dass Dritte von dem Arbeitgeber die Kündigung eines Arbeitnehmers wegen dessen Verhaltens verlangen und hierzu auf den Arbeitgeber Druck ausüben; der Arbeitgeber also von sich aus eine Kündigung nicht erklärt hätte.

Darüber hinaus war zu prüfen, ob die Klägerin mit den von der Beklagten behaupteten Äußerungen im Gütetermin die damalige Verwaltungsleiterin der VG und jetzige Bürgermeisterin der Beklagten in ihrer Ehre erheblich verletzt hat.

Auch das LAG hat die Voraussetzungen einer Druckkündigung nicht als gegeben angesehen. Aus der einmaligen Protestaktion, die während der Freizeit der Mitarbeiter stattfand und nach dem eigenen Bekunden der Stadt zu keinen Störungen des Dienstbetriebes geführt hat, lässt sich nicht ableiten, dass eine Vielzahl von Arbeitnehmern bei einer Rückkehr der Klägerin in die Verwaltung ohne Rücksicht auf mögliche eigene arbeitsrechtliche Konsequenzen ernsthaft gewillt war, durch Arbeitsniederlegungen solange den Dienstbetrieb zu stören, bis der Klägerin erneut eine Kündigung ausgesprochen wird.

Weiter ergaben sich bezogen auf den Zeitpunkt der Kündigung keine konkreten Anhaltspunkte dafür, dass die VG eine unterstellte Drucksituation nicht durch andere Maßnahmen als eine Kündigung der Klägerin, die gerade bei Druck von außen nur als letztes Mittel in Betracht kommt, abwenden konnte. Zu denken ist hierbei zB. an die Durchführung eines Konfliktmanagements unter Leitung eines unbeteiligten Dritten.

Eine massive Ehrverletzung der damaligen Verwaltungsleiterin durch die behaupteten Äußerungen der Klägerin im Gütetermin liegt ebenfalls nicht vor. Bei der Protestaktion am 18.05.2010 handelte es sich nach der eigenen Aussage der Beklagten um einen legalen Vorgang. Die von Klägerin im Gütetermin nach dem Vorbringen der Beklagten aufgestellte Behauptung einer bloßen Teilnahme der damaligen Verwaltungsleiterin begründet folglich keine massive Ehrverletzung. Ob die Klägerin eine derartige Äußerung überhaupt getätigt hat, brauchte mithin nicht aufgeklärt zu werden.

Die beklagte Stadt hat die für den Fall der Unwirksamkeit der Kündigungen begehrte Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Entscheidung des Gerichts unter gleichzeitiger Anordnung einer Abfindungszahlung in der Berufungsverhandlung nicht mehr weiterverfolgt, so dass das LAG hierüber nicht mehr zu entscheiden hatte.

Revision nicht zugelassen.

Das LAG hat die Revision gegen das Berufungsurteil nicht zugelassen. Soweit die beklagte Stadt nicht im Wege einer erfolgreichen Nichtzulassungsbeschwerde eine Überprüfung des Berufungsurteils durch das Bundesarbeitsgericht (BAG) erreicht, ist das Urteil des LAG endgültig.

Engshuber
Stellvertretender Pressesprecher

Impressum:

Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt

Pressestelle

Thüringer Straße 16

06112 Halle (Saale)

Tel: 0345 220-2201

Fax: 0345 220-2240

Mail: presse.lag@justiz.sachsen-anhalt.de

Web: www.lag.sachsen-anhalt.de