

Pressemitteilung

Rechtsstreit um Kündigung im Kunstmuseum

Das Arbeitsgericht München hat am 30.07.2018 im Kündigungsrechtsstreit zwischen dem langjährigen Prokuristen / kaufmännischen Leiter und dem Kunstmuseum ein klagestattgebendes Urteil verkündet. Es wurde entschieden, dass sowohl die außerordentliche als auch die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers durch das Kunstmuseum nicht rechtswirksam sind.

Gemäß § 626 Abs.1 BGB kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, also fristlos, gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses selbst bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Eine (vorsorglich) ausgesprochene verhaltensbedingte Kündigung ist im Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes gemäß § 1 Abs.2 KSchG rechtswirksam, wenn der Arbeitnehmer seine vertraglichen Haupt- oder Nebenpflichten erheblich und i.d.R. schuldhaft verletzt hat, eine dauerhaft störungsfreie Vertragserfüllung in Zukunft nicht mehr zu erwarten ist und die Interessen des Arbeitgebers an einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Interessen des Arbeitnehmers an einer Weiterbeschäftigung nach Abwägung der Interessen beider Vertragsteile überwiegen.

Vorliegend klagte der Kläger auf Feststellung der Rechtsunwirksamkeit einer im Dezember 2017 ausgesprochenen fristlosen, hilfsweise ordentlichen Kündigung seines Arbeitsverhältnisses. Das Kunstmuseum legte ihm mehrere Verfehlungen zur Last. Ihm wurde u.a. vorgeworfen, er habe über viele Jahre hinweg versäumt, bei der Rentenversicherung klären zu lassen, ob der freiberuflich beschäftigte Personaldisponent nicht als Arbeitnehmer einzustufen sei. Dadurch habe er erhebliche Nachzahlungen für das Kunstmuseum riskiert. Auch sei er Vorwürfen, der Personaldisponent habe Mitarbeiterinnen sexuell belästigt, nur unzureichend nachgegangen. Weiter wurde ihm zum Vorwurf gemacht, er habe im Prozess gegen den mittlerweile gekündigten Personaldisponenten entgegen der Ratschläge der beauftragten Anwaltskanzlei agiert. Damit habe er rechtliche und finanzielle Nachteile für das Kunstmuseum verursacht.

Das Arbeitsgericht sah einige Vorwürfe als nicht so gravierend an, dass sie eine Kündigung des langjährigen Mitarbeiters rechtfertigen würden. Auch stand dem Kläger aufgrund seiner leitenden Position ein erheblicher Entscheidungsspielraum zu. Prognostische Fehlentscheidungen stellen i.d.R. keine Pflichtverletzungen dar. Dies gilt sowohl für die Prozessführung gegen den Personaldisponenten als auch für die Behandlung der Vorwürfe der sexuellen Belästigung durch den Personaldisponenten. Der Kläger habe hausintern Gespräche geführt und klargestellt, dass sexuelle Belästigungen nicht toleriert würden. Dass der Kläger keine Abmahnung oder Kündigung des Personaldisponenten ausgesprochen habe, sei rechtlich nicht zu beanstanden.

Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig (4 Ca 335/18).