

Ist bei einer arbeitsrechtlichen Druckkündigung die Durchführung eines Mediationsverfahrens zwingend?

Im Arbeitsrecht gehört die Druckkündigung zu den umstritteneren von der Rechtsprechung geschaffenen Rechtsinstituten. In einem Urteil vom 19. Juli 2016 bestätigt das Bundesarbeitsgericht (Az.: 2 AZR 637/15) noch einmal, dass trotz aller Kritik an diesem Rechtsinstitut festgehalten werden soll. Diese Entscheidung ist aber auch deshalb interessant, weil das Bundesarbeitsgericht trotz der Unzulässigkeit der Berufung und der daraus folgenden Unbegründetheit der Revision die Gelegenheit nutzt, um zu einigen Voraussetzungen der Druckkündigung und der bisher nicht vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Frage, ob in diesem Zusammenhang der Arbeitgeber den Konfliktparteien obligatorisch die Durchführung eines Mediationsverfahrens anzubieten hat, Stellung genommen hat. Dem Rechtsstreit lag der folgende, verkürzt dargestellte Sachverhalt zugrunde:

Zum vom Bundesarbeitsgericht zu entscheidenden Sachverhalt

Die Beklagte (B) betreibt ein Berufskolleg für Sozialpädagogik. Bei ihr sind mehr als 10 Lehrkräfte beschäftigt. Die Klägerin (K) war bei ihr seit August 2012 als Lehrkraft angestellt. Zunächst kündigte B im Juni 2013 das Arbeitsverhältnis außerordentlich und fristlos. Das zuständige Arbeitsgericht stellte die Unwirksamkeit dieser Kündigung fest. Daraufhin wandten sich die Geschäftsführerin der B und 10 weitere Mitarbeiter mit Schreiben vom 18. November 2013 an den damaligen Prozessbevollmächtigten der B. In dem Schreiben monierten die Unterzeichner dieses Schreibens, dass die Klägerin aus Gründen des Betriebsfriedens untragbar sei und sie deshalb eine Wiedereingliederung von K in den Betrieb der B ablehnen. Das Urteil des Arbeitsgerichts wurde im Januar 2014 rechtskräftig.

Mit Schreiben vom 14. September 2014 erklärten mehrere Mitarbeiter der B, dass sie eine weitere Zusammenarbeit mit K ablehnen sie kündigten die von ihnen veranlasste Beendigung der Arbeitsverhältnisse an, wenn B nicht bis zum 30. September 2014 gegenüber der Klägerin die Kündigung erklären werde. Daraufhin unternahm B verschiedene Vermittlungsbemühungen zwischen K und den Mitarbeitern, die die Kündigung der K gefordert hatten. Nachdem diese Vermittlungsbemühungen aus Sicht von B erfolglos blieben, kündigte B das Arbeitsverhältnis mit K mit Schreiben vom 10. November 2014 außerordentlich

fristlos, hilfsweise außerordentlich mit sozialer Auslaufzeit zum 31. Dezember 2014 und äußerst vorsorglich ordentlich zum 31. Dezember 2014. Die hiergegen angestrebte Klage von K war sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch vor dem Landesarbeitsgericht erfolgreich. Beide Gerichte haben die Auffassung vertreten, dass B nicht alles erforderliche getan habe, um eine Druckkündigung zu vermeiden.

Eigentlich ist bei einer Druckkündigung ein Mediationsverfahren nicht zwingend durchzuführen, aber ...

Zunächst stellt das Bundesarbeitsgericht fest, dass die Berufung entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts unzulässig war, weil die Berufung nicht ausreichend begründet wurde. Obwohl bereits dieser Umstand ausreichen würde, um die Klage als unbegründet zurückzuweisen, geht das Bundesarbeitsgericht noch auf einige Fragen zur Druckkündigung ein:

Das Bundesarbeitsgericht betont noch einmal, dass bei einer Druckkündigung, die damit begründet wird, dass andere Arbeitnehmer die Entlassung eines bestimmten Arbeitnehmers fordern und androhen, ansonsten selber zu kündigen, Folgendes zu beachten ist:

„Insbesondere darf der Arbeitgeber einem Kündigungsverlangen seitens der Belegschaft oder eines Teils der Mitarbeiter nicht ohne weiteres nachgeben. Er hat sich vielmehr schützend vor dem Betroffenen zu stellen und alles Zumutbare zu versuchen, um die Belegschaft von ihrer Drohung abzubringen. Nur wenn trotz solcher Bemühungen die Verwirklichung der Drohung in Aussicht gestellt wird und dem Arbeitgeber dadurch schwere wirtschaftliche Nachteile drohen, kann eine Kündigung gerechtfertigt sein. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass die Kündigung des einzig praktisch in Betracht kommende Mittel ist, um die Schäden abzuwenden.“

In diesem Zusammenhang geht das Bundesarbeitsgericht auf die bisher von ihm nicht entschiedene Frage ein, ob der Arbeitgeber in solchen Konstellationen den jeweiligen Mitarbeitern obligatorisch das Angebot zur Durchführung einer Mediation zu machen hat. Es stellt fest, dass nicht in allen Situationen ein solches Angebot zielführend sei und deshalb von Fall zu Fall zu entscheiden ist, ob das Angebot der Durchführung einer Mediation erfolgversprechend sein könnte und deshalb vom

Arbeitgeber den jeweiligen Mitarbeitern anzubieten ist. In den folgenden Konstellationen soll das Anbieten der Mediation regelmäßig ausscheiden:

„Allerdings ist ein an die Konfliktparteien gerichtetes Angebot auf Durchführung einer Mediation, dass jedenfalls nicht ohne weiteres den Grundsatz der Freiwilligkeit verletzt, dem Arbeitgeber vor einer Druckkündigung nur dann zumutbar, wenn keine objektiven, im Konflikt selbst begründeten Hindernisse vorliegen, die einem solchen Verfahren entgegenstehen. So wird eine Durchführung regelmäßig ausscheiden, wenn die Ursachen für die Kündigungsverlangen in den persönlichen Verhältnissen oder Eigenschaften der Konfliktparteien und damit den Umständen liegen, die diese nicht steuern können. Entsprechendes gilt, wenn ihnen die für das Verfahren unverzichtbare Offenheit fehlt, bisher nicht erkannte Lösungen zu finden. In Hinblick hierauf kann das Unterlassen des Angebots zur Mediation jedenfalls dann nicht zur Unwirksamkeit einer Druckkündigung führen, wenn der Arbeitgeber aufgrund der ihm im Kündigungszeitpunkt bekannten Umstände annehmen durfte, eine der Konfliktparteien würde sich der freiwilligen Teilnahme an dem Mediationsverfahren ohnehin verschließen.“

Fazit

Auf den ersten Blick mögen die vorgenannten Ausführungen zu dem Schluss verleiten, dass die Verpflichtung zum Anbieten einer Mediation in den vorgenannten Fallkonstellationen einer Druckkündigung eher die Ausnahme sein wird. Denn gerade wenn ein Teil des Personals die Entlassung eines anderen Mitarbeiters fordert, wird es regelmäßig um persönliche Animositäten zwischen den verschiedenen Mitarbeitern gehen. Da es jedoch in der Praxis sehr schwierig sein wird nachzuweisen, dass die beteiligten Personen die notwendige Bereitschaft zur Durchführung eines Mediationsverfahren haben vermissen lassen, ist jedem Arbeitgeber dringend dazu zu raten, in nachweisbarer Form den beteiligten Mitarbeitern ein entsprechendes Angebot zu unterbreiten.

Ass. jur. Kai Riefenstahl
15.06.2017