

Die fristlose Kündigung eines gehobenen Redakteurs aus der arabischen Redaktion bei der Deutschen Welle wegen antisemitischer Äußerungen ist wirksam. So das LAG Berlin-Brandenburg (Urteil vom 4.4.2024 – 5 Sa 894/23, PM Nr. 11/24 vom 12.6.2024), entgegen der erstinstanzlichen Entscheidung des ArbG Berlin. Der seit 2005 zunächst als freier Mitarbeiter beschäftigte Redakteur hatte im Zeitraum von 2014 bis 2019 auf seinen privaten Facebook- und Twitterkonten Äußerungen zu Israel und Palästina veröffentlicht, die nach Auffassung des LAG antisemitischen Charakter hatten und das Existenzrecht Israels in Abrede stellten. Im Jahr 2021 schloss er ein befristetes Arbeitsverhältnis mit der Deutschen Welle ab. Nachdem die Deutsche Welle aufgrund von Presseberichten über angeblich antisemitische Äußerungen anderer Beschäftigter der arabischen Redaktion eine externe Untersuchung veranlasst hatte, löschte er 2022 einige dieser Veröffentlichungen. Das LAG ist davon ausgegangen, dass der Redakteur als sogenannter Tendenzträger verpflichtet war, sowohl bei seiner Arbeitsleistung als auch im außerbetrieblichen Bereich nicht gegen die Tendenz, das heißt die grundsätzlichen Zielsetzungen, der Deutschen Welle zu verstoßen. Dazu gehörten die Grundsätze, das Existenzrecht Israels nicht in Frage zu stellen und sich gegen Antisemitismus sowie jegliche Versuche, diesen zu verbreiten, einzusetzen. Da derartige Äußerungen eines Redakteurs auch im privaten Bereich geeignet seien, den Ruf der Deutschen Welle als Stimme der Bundesrepublik Deutschland im Ausland zu schädigen, liege eine schwerwiegende Verletzung vertraglicher Nebenpflichten vor, die zum Ausspruch einer fristlosen Kündigung berechtigten. Auch wenn der Redakteur nach Begründung des Arbeitsverhältnisses keine zu beanstandenden Äußerungen mehr veröffentlicht habe, hätten sich die zuvor getätigten und auch nach Begründung des Arbeitsverhältnisses noch öffentlich abrufbaren Äußerungen weiter ausgewirkt. Der Redakteur könne sich insbesondere nicht auf seine Meinungsfreiheit (Art. 5 Abs. 1 S. 1 GG) berufen. Das LAG hat die Revision zum BAG nicht zugelassen.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Vertraglicher Anspruch auf ein 13. Monatsgehalt – Vertragsauslegung – Allgemeine Geschäftsbedingungen – Streitgegenstand

1. Nach dem auch für das arbeitsgerichtliche Urteilsverfahren geltenden zweigliedrigen Streitgegenstandsbegriff bestimmt sich der Gegenstand eines Verfahrens durch den gestellten Antrag (Klageantrag) und den ihm zugrunde liegenden Lebenssachverhalt (Klagegrund) (Rn. 24).

2. Wird ein Anspruch auf ein 13. Monatsgehalt zum einen auf eine konstitutive vertragliche Vereinbarung und zum anderen auf einen durch eine Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag vermittelten Anspruch auf eine tarifvertragliche „Urlaubs- und Weihnachtsgratifikation“ gestützt, werden ausgehend hiervon zwei Streitgegenstände in das Verfahren eingeführt, auch wenn die erhobenen Ansprüche der Höhe nach gleich sind (Rn. 25).

BAG, Urteil vom 20.3.2024 – 5 AZR 161/23

(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2024-1523-1](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Nichtigkeitsklage – nicht vorschriftsmäßige Besetzung des Gerichts – Rüge des Verstoßes gegen die Vorlagepflicht nach Art. 267 Abs. 3 AEUV

1. Die Frage, welcher Spruchkörper eines Gerichts zuständig ist, ist nach dem zum Zeitpunkt der Entscheidung maßgeblichen richterlichen Geschäftsverteilungsplan zu bestimmen (Rn. 10).

2. Die Verletzung der Vorlagepflichtung gemäß Art. 267 Abs. 3 AEUV ist kein Nichtigkeitsgrund iSd. § 579 Abs. 1 Nr. 1 ZPO. Diese Norm betrifft nur die Frage, ob das Gericht personell

nicht vorschriftsmäßig besetzt war, nicht dagegen, ob der richtige Spruchkörper oder das richtige Gericht entschieden haben (Rn. 16 ff.).

3. Mangels Statthaftigkeit der Nichtigkeitsklage ist in diesen Fällen die Verletzung des Art. 101 Abs. 1 Satz 2 GG durch eine letztinstanzliche Entscheidung unmittelbar mit der Verfassungsbeschwerde gegen diese geltend zu machen (Rn. 17).

4. Das Recht auf effektiven Rechtsschutz des Art. 19 Abs. 1 Unterabs. 2 EUV gewährleistet keinen bestimmten Instanzenzug und gebietet auch die Kontrolle letztinstanzlicher Entscheidungen nicht (Rn. 21).

BAG, Urteil vom 21.3.2024 – 6 AZR 45/23

(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2024-1523-2](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Köln: Kein Weiterbeschäftigungsanspruch eines Vorfeld-Initiators einer Betriebsratswahl im einstweiligen Rechtsschutz

Das Landesarbeitsgericht Köln hat in einem nunmehr veröffentlichten Urteil entschieden, dass der Sonderkündigungsschutz eines sogenannten Vorfeld-Initiators einer Betriebsratswahl nicht per se geeignet ist, einen Weiterbeschäftigungsanspruch im gekündigten Arbeitsverhältnis zu begründen. Vorfeld-Initiatoren sind Arbeitnehmer, die in einem frühen Stadium ihre Absicht zur Gründung eines Betriebsrats in einer notariell beglaubigten Erklärung dokumentieren und entsprechende Vorbereitungshandlungen unternehmen.

Im bestehenden Arbeitsverhältnis hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung gegenüber seinem Arbeitgeber. Wird das Arbeitsverhältnis gekündigt und wird damit das Fortbe-

stehen des Arbeitsverhältnisses streitig, entfällt nach Ablauf der Kündigungsfrist regelmäßig der Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers für die Prozessdauer. Etwas anderes gilt nur, wenn eine offensichtlich unwirksame Kündigung vorliegt oder es sich bei der Nichtbeschäftigung um einen gravierenden Eingriff in die Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers handelt. In allen Fallgruppen hat eine umfassende Abwägung der konkret berührten Interessen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber stattzufinden.

Der Kläger war der Ansicht, das für Vorfeld-Initiatoren geltende Kündigungsverbot in § 15 Absatz 3b KSchG erlange nur dann tatsächliche Wirksamkeit in der Betriebspraxis, wenn es ohne zeitliche Verzögerung mit einem durchsetzbaren Beschäftigungsanspruch flankiert würde. Dieser Auffassung erteilte das Landesarbeitsgericht eine Absage. Der Kläger berufe sich ausschließlich auf eine kollektivrechtliche Rechtsposition, auf die es bei der durchzuführenden Interessenabwägung nicht ankomme. Die besonderen Kündigungsschutzregelungen für bestimmte Mandatsträger im Rahmen der Betriebsverfassung würden in erster Linie die Wahl der Betriebsverfassungsorgane sowie die Kontinuität ihrer Arbeit sichern. Damit diene § 15 KSchG nicht primär den persönlichen Interessen des erfassten Personenkreises, sondern den kollektiven Interessen der Belegschaft an der unabhängigen Amtsführung des Betriebsrats.

Gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Köln ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

LAG Köln, Urteil vom 19.1.2024 – 7 GLa 2/24

(PM 2/2024 vom 10.6.2024)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2024-1523-3](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)