

I. Einleitung

Im Folgenden werden die Erfolgsaussichten einer Kündigungsschutzklage durch einen Klinikmitarbeiter geprüft. Der Mitarbeiter äusserte sich gegenüber Kollegen in der Vergangenheit kritisch über lebenserhaltende Maßnahmen und fiel durch die Nichteinhaltung von Hygienemaßnahmen auf. Auch nahm er an einer Demonstration ohne Mundschutz während einer Pandemie teil, was letztendlich zur Kündigung führte. Der Betriebsrat stimmte der Kündigung des Mitarbeiters bereits im Vorfeld zu.

II. Gutachten

A könnte mit seiner Kündigungsschutzklage gegen K Aussicht auf Erfolg haben.

Eine Klage hat Aussicht auf Erfolg, wenn diese zulässig und begründet ist.

Laut Sachverhalt ist die Klage zulässig.

Es ist zu prüfen ob die Klage begründet ist. Die Klage ist begründet sofern die formellen oder materiellen Voraussetzungen der Kündigung nicht vorliegen.

Daher sind zunächst die formellen Voraussetzungen der Kündigung zu prüfen, welche ein Arbeitsverhältnis (§ 611 BGB), eine Form- und fristgemäße Kündigungserklärung (§§ 623, 126, 626 Abs. 1 BGB), das Nichtvorliegen eines Sonderkündigungsschutzes und die ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrates (§ 102 Abs. 1 BetrVG) erforderlich machen.

Laut Sachverhalt besteht zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis (§ 611 BGB), welches durch ein persönlich übergebenes Kündigungsschreiben unter Anwesenden, welches unter Einhaltung der Schriftform (§§ 623, 126 BGB) ordnungsgemäß zugegangen (§ 130 Abs. 1 S. 1 BGB) ist und durch eine vertretungsberechtigte Person (§§ 164 Abs. 1, Abs. 3, 180 S. 1 BGB) innerhalb der Kündigungsfrist (§ 626 Abs. 1 BGB) ordnungsgemäß gegenüber dem Gekündigten gekündigt (§ 626 BGB) wurde, weshalb wiederum eine Form- und fristgemäße Kündigungserklärung (§§ 623, 126, 626 Abs. 1 BGB) vorliegt.

Ein Sonderkündigungsschutz liegt laut Sachverhalt nicht vor und der Betriebsrat wurde unter Darlegung der Kündigungsgründe ordnungsgemäß angehört (§ 102 Abs. 1 S. 1 BetrVG).

Es liegt keine Massenentlassung und daher keine Anzeigebefreiung vor (§ 17 Abs. 1 KSchG).

Ferner ist zu prüfen ob die Klagfrist eingehalten werden würde und ob die Kündigung nicht bereits rechtswirksam ist. Eine Kündigungsschutzklage muss nach § 4 KSchG innerhalb von 3 Wochen erfolgen, erfolgt die Klageerhebung nicht rechtzeitig ist die Kündigung gemäß § 7 KSchG wirksam. Laut Sachverhalt würde die Kündigungsschutzklage unmittelbar nach Erhalt der Kündigung eingelegt werden. Daher würde die Klagfrist eingehalten werden und die Kündigung wäre noch nicht wirksam geworden.

Daher liegen die formellen Voraussetzungen der Kündigung vor.

Weiter sind die materiellen Voraussetzungen der Kündigung zu prüfen. Hierfür muss ein Kündigungsgrund vorliegen. In Betracht kommt das Vorliegen eines wichtigen Grundes nach § 626 Abs. 1 BGB.

Es ist zu prüfen ob ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB vorliegt und ob die Frist nach § 626 Abs. 2 BGB eingehalten wurde. Ein wichtiger Grund liegt vor, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann.

A ist bereits in der Vergangenheit durch die Nichteinhaltung von Hygienemaßnahmen negativ aufgefallen. Zudem trug A öffentlich vor, dass alte Menschen nicht durch lebenserhaltende Maßnahmen weiter gequält werden dürfen. Dies deutet darauf hin, dass A lebenserhaltende Maßnahmen ablehnt und sich für seine Patienten einen schnelleren Tod wünscht. Es besteht daher aus Sicht der K eine erhebliche Gefahr für die Gesundheit und das Leben der Patienten der K (durch den A).

A hingegen hat ein Interesse an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses.

Aus der Sicht eines normal und redlich denkenden Menschen kann sich daher nur der Schluss ergeben, dass K die Gefahr (durch den A) von den Patienten unverzüglich abwenden muss.

Ferner ist zu prüfen ob mildere Mittel wie eine Abmahnung (§ 341 Abs. 2 BGB) oder Versetzung ebenfalls zu einer Abwendung der Gefahr führen könnten und ob dahingehend eine Zukunftsprognose positiv ausfallen würde.

Da A bereits in der Vergangenheit Hygienemaßnahmen missachtet und auf der Demonstration keinen Mundschutz getragen hat sowie ein erhöhtes Risiko durch den Körperkontakt zu fremden Dritten eingegangen ist, kann davon ausgegangen werden, dass A aufgrund seiner persönlichen Ansicht auch in der Zukunft Hygienemaßnahmen missachten wird.

Demgemäß setzt sich A aus persönlicher Überzeugung einem erhöhten Infektionsrisiko in der Öffentlichkeit aus.

Daher fällt die Zukunftsprognose negativ aus, weshalb davon auszugehen ist, dass mildere Mittel wie etwa eine Abmahnung (§ 341 Abs. 2 BGB) oder Versetzung nicht zu einer Abwendung der konkreten Gefahr für die Patienten führen würden.

Aufgrund der konkreten Gefahr für die Patienten ist auch im Rahmen eines Interessenausgleiches festzuhalten, dass das Interesse der K am Leben und der Gesundheit Ihrer Patienten als höheres Gut einzustufen ist, als der Wunsch des A am Arbeitsverhältnis festzuhalten.

Unter Abwägung all dieser Umstände und des erfolgten Interessenausgleichs, ist es der K nicht zumutbar weiterhin an dem Arbeitsverhältnis mit A festzuhalten.

Da die Kündigung aus wichtigem Grund am 04.08.2020 erfolgte wurde die Frist von 2 Wochen nach § 626 Abs. 2 BGB eingehalten.

Aus alledem ergibt sich, dass ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB vorliegt und die Frist aus § 626 Abs. 2 BGB eingehalten wurde.

Daher liegen die materiellen Voraussetzungen der Kündigung vor.

Daher ist die Klage nicht begründet.

Daher hat die Kündigungsschutzklage des A gegen K keine Aussicht auf Erfolg.