



Der Direktor des Arbeitsgerichts Köln - Der Pressedezernent-

30.11.2023

Pressemitteilung 11/2023

Kündigung einer TV-Moderatorin wegen Wettbewerbstätigkeit wirksam

Das Arbeitsgericht Köln hat entschieden, dass die Kündigung einer TV-Moderatorin wirksam ist, die trotz Abmahnungen eine Online-Kolumne für eine im Wettbewerb stehende Tageszeitung verfasst.

Die Klägerin war langjährig im Bereich Finanz- und Börsenberichterstattung für die Beklagte, die einen Nachrichtensender mit TV- und Onlineberichterstattung betreibt, tätig. Der Arbeitsvertrag schränkt die Möglichkeit von Nebentätigkeiten ein und sieht vor, dass zuvor eine Genehmigung erfolgen muss. Die Klägerin hat unter anderem am 29.09.2022 eine Online-Börsenkolumne für eine Tageszeitung verfasst, wegen der sie am 4.10.2022 abgemahnt wurde. Dennoch veröffentlichte die Klägerin dort am 1.1.2023 eine weitere Kolumne, aufgrund der die Beklagte die streitgegenständliche Kündigung aussprach. Zuvor war die Klägerin auch vor dem Arbeitsgericht Köln in einem einstweiligen Verfügungsverfahren unterlegen, in dem sie ihren Arbeitgeber verpflichten wollte, die Nebentätigkeit zum Verfassen einer wöchentlichen Kolumne zu genehmigen (Urteil vom 7.10.2022 in dem Verfahren 12 Ga 57/22). Hier hatte das Arbeitsgericht geurteilt, dass die begehrte Nebentätigkeit eine nicht genehmigungsfähige Konkurrenztaetigkeit darstelle.

Die 9. Kammer des Arbeitsgerichts Köln hat die Kündigung bestätigt. Bei der Online-Kolumne handele es sich um Wettbewerbstätigkeit, da sowohl der Arbeitgeber als auch der Zeitungsverlag Unternehmen sind, die sowohl im Bereich der TV- wie auch der Onlineberichterstattung aktiv seien. Zudem betreffe die Börsenkolumne der Klägerin den fachlichen Kernbereich ihrer Tätigkeit für die Beklagte. Gerade in diesen Themen hat die Klägerin sich in der Vergangenheit eine große Reputation aufgebaut mit der sie bislang für die Beklagte in der Öffentlichkeit in Erscheinung getreten ist. Ein Arbeitnehmer, der während des bestehenden Arbeitsverhältnisses Wettbewerbstätigkeiten entfaltet, verstoße gegen

seine Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers. Dies könne eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Hier sei der Arbeitgeberin die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar. Das Vertrauen der Beklagten in einen störungsfreien Verlauf des Arbeitsverhältnisses sei nach den bewussten, fortgesetzten, groben Pflichtverletzungen der Klägerin gänzlich aufgebraucht.

Gegen das Urteil kann Berufung beim Landesarbeitsgericht Köln eingelegt werden.

Arbeitsgericht Köln, Urteil vom 11.10.2023 – 9 Ca 5402/22.

Die Entscheidung kann in der Rechtsprechungsdatenbank NRWE (www.nrwe.de) unter Eingabe des Aktenzeichens aufgerufen werden.

Frederik Brand
Pressedezernent