

Neues aus der Rechtsprechung

Nachschieben von Kündigungsgründen – selbst bei „Blanko“-Kündigungen

Die Anforderungen an eine wirksame außerordentliche Kündigung mit sofortiger Wirkung sind bekanntlich hoch. Entschließt sich ein Arbeitgeber jedoch letztlich zu diesem Schritt, so kommt es nicht selten vor, dass nach Ausspruch der Kündigung auch aufgrund intensiver Recherche weitere Sachverhalte ans Licht kommen, die der Arbeitgeber zur (weiteren) Begründung der außerordentlichen Kündigung heranziehen möchte. Zulässig ist das Nachschieben von Kündigungsgründen grundsätzlich dann, wenn der kündigungsrelevante Sachverhalt vor dem Ausspruch der Kündigung liegt, dem Arbeitgeber jedoch erst nach Ausspruch der Kündigung bekannt wird. Bereits bisher war anerkannt, dass ein unmittelbar sachlicher oder zeitlicher Zusammenhang der neu bekannten Kündigungsgründe mit den schon bekannten Kündigungsgründen nicht bestehen musste. Diese Rechtsprechung hat das BAG nun erweitert (Beschluss vom 12. Januar 2021, Az. 2 AZN 724/20).

Kläger in dem der Entscheidung zugrundeliegenden Sachverhalt war ein Chefarzt. Sein Arbeitsverhältnis wurde durch die Beklagte mit Schreiben vom 29.06.2018 gekündigt. Die Kündigung wurde auf eine Tätlichkeit gegenüber einer Mitarbeiterin im Jahr 2015 gestützt. Der entsprechende Vorfall wurde nach Behauptung der Beklagten der kündigungsberechtigten Geschäftsführung erst am 20.06.2018 bekannt. Im Laufe des Verfahrens schob die Beklagte nach Anhörung und Zustimmung der zu beteiligenden Mitarbeitervertretung weitere Kündigungsgründe nach. Dabei handelte es sich nach der Behauptung der Beklagten um vorsätzlich fehlerhafte Abrechnungen von Behandlungen, Fehlbehandlungen von Patienten aufgrund struktureller Missstände in der Klinik und einen Fall des Vertrauensbruchs gegenüber dem Familiengericht durch den Kläger im Zusammenhang mit der Beurlaubung eines Patienten.

Das BAG bejahte insofern zunächst die Frage, ob auch ein vollständiges Auswechseln der Kündigungsgründe zulässig ist. Das BAG ging sogar darüber hinaus. Obwohl dies vorliegend nicht

erforderlich gewesen wäre, stellte es fest, dass eine Kündigung auch „blanko“ erklärt werden dürfte. Eine Kündigung könne also auch dann wirksam sein, wenn dem Kündigenden zum Zeitpunkt des Ausspruchs kein auch nur ansatzweise tragfähiger Grund bekannt gewesen ist. Das BAG führt insofern aus, dass es folgerichtig für den Arbeitgeber sogar die Gestaltungsmöglichkeit gäbe, eine (nicht sorgsam begründete) außerordentliche Kündigung auszusprechen und auf den Eintritt der Wirksamkeitsfiktion bei versäumter Klagefrist (§§ 4, 7 KSchG), auf einen gerichtlichen Abfindungsvergleich und/oder darauf zu hoffen, noch rechtzeitig im Verlauf des Rechtsstreits einen wichtigen Grund zu finden.

Die insofern aufgezeigten Gestaltungsmöglichkeiten ändern letztlich an der Erforderlichkeit der materiellen Rechtfertigung an eine außerordentliche Kündigung natürlich nichts. Unabhängig davon, ob der Grund bei Ausspruch der Kündigung schon bekannt war, muss ein solcher letztlich die Kündigung tragen.

Taktisch ist eine außerordentliche „Blanko“-Kündigung „ins Blaue hinein“ wohl nur in wenigen Fällen ein sinnvolles Mittel. Etwas Anderes kann jedoch gelten, wenn der Arbeitgeber bereits konkrete Anhaltspunkte für (weitere) Kündigungsgründe hat, die Aufklärung des Sachverhalts bzw. der Sachverhalte jedoch sehr zeitaufwendig und kostenintensiv sein kann. In einem solchen Fall kann taktisch der schnelle Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung durchaus sinnvoll sein. Etwaige Vergleichsverhandlungen können dann durch nachträgliche Rechercheergebnisse beeinflusst werden. Um hier jedoch nicht mit einer zu schwachen Rechtsposition in etwaige Vergleichsverhandlungen zu starten, gilt es, die Gestaltungsmöglichkeiten sorgsam zu prüfen und abzuwägen.

Wir unterstützen Sie gerne dabei.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Dr. Jonas Singraven
+49 (0) 221 650 65-129
jonas.singraven@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Malte Göbel
+49 (0) 221 650 65-129
malte.goebel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de