

Loschelder Praxistipp

Nicht ohne Rechtsgrund fristlos kündigen!

„Das Maß ist voll!“ Der Mitarbeiter ist unzuverlässig, unsorgfältig, unverschämt und in jeder Hinsicht kritikresistent. Der Arbeitgeber weiß nicht mehr weiter. Nachdem ein letztes Personalgespräch abermals in wilden Streit eskaliert, drückt er dem Mitarbeiter entnervt die fristlose Kündigung in die Hand. Schließlich ist er doch wohl noch der Chef in seinem eigenen Unternehmen und muss sich ein solches Verhalten nicht bieten lassen, oder? So oder so ähnlich ereignet es sich leider immer wieder, wahrscheinlich jeden Tag irgendwo in Deutschland. Auch wenn die Reaktion des Arbeitgebers menschlich nachvollziehbar ist – taktisch ist sie falsch. Wir erklären Ihnen, warum:

Eine fristlose Kündigung ist nur gerechtfertigt, wenn eine schwere Pflichtverletzung durch den Arbeitnehmer nachgewiesen werden kann, welche die Vertrauensbeziehung zum Arbeitgeber unwiederbringlich zerstört (§ 626 BGB). Gleiches gilt für eine ordentliche Verhaltensbedingte Kündigung ohne vorangehende Abmahnung (§ 1 KSchG).

Schwere Pflichtverletzungen, die eine sofortige Kündigung rechtfertigen können, sind vor allem Diebstahl, Betrug, Untreue, Verrat von Geschäftsgeheimnissen und Tötlichkeiten. Beleidigungen können eine fristlose Kündigung nur in besonders schweren Fällen rechtfertigen. Niemals aber ist eine fristlose Kündigung gerechtfertigt, weil viele Kleinigkeiten zusammenkommen und deshalb aus Sicht des Arbeitgebers „das Maß voll ist“: Wenn ein Arbeitnehmer immer wieder zu spät kommt, unzuverlässig und unsorgfältig ist oder Arbeitsanweisungen missachtet, muss der Arbeitgeber ihn zunächst abmahnen. Kündigt er ohne vorangehende Abmahnung, ist die Kündigung – egal ob fristlos oder ordentlich – offensichtlich unwirksam.

Spricht der Arbeitgeber eine offensichtlich unwirksame fristlose Kündigung aus, passiert Folgendes:

1. Der fristlos gekündigte Mitarbeiter wird vermutlich Arbeitslosengeld beantragen. Bei der Arbeitsagentur wird er

dann allerdings darüber aufgeklärt, dass gegen ihn eine Sperrzeit von 12 Wochen verhängt würde, wenn er die fristlose Kündigung hinnimmt.

2. Also geht der Mitarbeiter zum Anwalt. Der Anwalt erhebt Kündigungsschutzklage und wird seinen Mandanten darüber aufklären, dass die Kündigung unwirksam sei und er den Kündigungsschutzprozess gewinnen werde. Der Mitarbeiter könne sich also die nächsten Monate entspannt zuhause zurücklehnen. Früher oder später werde der Arbeitgeber nämlich das Gehalt für sämtliche Monate des Gerichtsverfahrens nachzahlen müssen (§ 615 Satz 1 BGB).
3. Wenig später treffen Mitarbeiter und Arbeitgeber dann im Gütetermin vor dem Arbeitsgericht aufeinander. Nun wird über einen Vergleich verhandelt. In diesen Vergleichsverhandlungen ist der Anwalt des Mitarbeiters allerdings in einer weit überlegenen Verhandlungsposition. Sein Mandant entspannt sich während des Prozesses nämlich zuhause und wird – wenn der Prozess weitergeht – früher oder später vom Arbeitgeber Geld fürs Nichtstun bekommen. Entsprechend drastische Vergleichsforderungen kann der Mitarbeiteranwalt deshalb stellen: Ein halbes und z.T. sogar ganzes Jahresgehalt Abfindung sind nicht unrealistisch. Nur wenn der Arbeitgeber großes Glück hat, ist der Anwalt mit seinen Abfindungsforderungen zurückhaltender.
4. Lässt der Arbeitgeber sich nicht auf diese Vergleichsforderungen ein, geht der Prozess weiter. Eventuell erst ein Jahr nach Erhebung der Kündigungsschutzklage wird das Arbeitsgericht einen sog. Kammertermin anberaumen und den Rechtsstreit entscheiden. Es stellt die Unwirksamkeit der Kündigung fest. Der Arbeitgeber kann zwar Berufung einlegen. Das verbessert seine Position aber nicht. Im Berufungsverfahren würde der Rechtsstreit ein weiteres halbes Jahr vor dem Landesarbeitsgericht fortgesetzt. Anschließend wird das Landesarbeitsgericht die erstinstanzliche Entscheidung durch ein weiteres Urteil bestätigen und dann hat der Arbeitgeber endgültig verloren. Dieses Ergebnis können auch die besten Anwälte nicht „drehen“. Fehlte es von Anfang an einem ausreichenden Kündigungsgrund, kann dieser Fehler im Verlauf des Prozesses nicht mehr korrigiert werden.

5. Nach der endgültigen Niederlage stellt sich nur noch die Frage, wie teuer es für den Arbeitgeber wird. Hat der Mitarbeiter während der Dauer des Gerichtsverfahrens eine andere, genauso gut vergütete Anstellung gefunden, in der er bleiben möchte, muss der Arbeitgeber ihm nur das Gehalt für die dazwischenliegende Arbeitslosigkeit nachzahlen.

Ist der Mitarbeiter aber immer noch arbeitslos – ein worst case, der bei einer fristlosen Kündigung im Lebenslauf aber durchaus vorkommt – muss der Arbeitgeber ihm das Gehalt für die gesamte Prozessdauer nachzahlen, nach zwei Instanzen also ca. 1,5 Jahresgehälter. Hinzu kommen natürlich erhebliche Prozesskosten, die der Arbeitgeber im Lauf der Prozessführung selbst aufwenden und dem Mitarbeiter für das zweitinstanzliche Verfahren erstatten muss. Außerdem kehrt der Mitarbeiter an seinen Arbeitsplatz zurück und brüskiert den Arbeitgeber durch diesen symbolischen Triumph vor der Belegschaft. Nun geht der Konflikt weiter. Trotz all der Kosten und eines erheblichen Zeitaufwandes, den die Prozessführung auch für den Arbeitgeber persönlich beansprucht, wäre ein Ende des Konfliktes immer noch nicht in Sicht.

Aus diesem Grund ist Arbeitgebern fast immer davon abzuraten, ohne Rechtsgrund eine fristlose Kündigung auszusprechen. Wenn sich der Arbeitgeber von einem Mitarbeiter trennen möchte, gibt es meistens eine bessere Alternative:

- In vielen Fällen genügt es, dass der Arbeitgeber einem Mitarbeiter nicht kündigt, sondern ihm bloß mitteilt, dass er im Unternehmen keine Zukunft mehr hat und sich was Anderes suchen soll. Bis dahin muss der Mitarbeiter dann aber weiterhin jeden Morgen zur Arbeit erscheinen, obwohl er weiß, dass er nicht erwünscht ist. Der Druck, etwas anders zu finden, ist dann größer, als nach einer fristlosen Kündigung. Nach einer fristlosen Kündigung könnte sich der Mitarbeiter nämlich zuhause entspannen und den Prozess abwarten. Außerdem ist es für den Mitarbeiter natürlich leichter, etwas anders zu finden, wenn sein Lebenslauf nicht durch eine fristlose Kündigung „zerschossen“ wurde.
- Der Arbeitgeber kann auch ordentlich aus vorgeblich betrieblichen Gründen kündigen. Eine solche Kündigung würde zwar niemals vor Gericht halten. Das Vorgehen steigert aber die Chance, dass der Arbeitnehmer die Kündigung

hinnimmt. Denn bei einer ordentlichen Kündigung aus betrieblichen Gründen würde die Arbeitsagentur keine Sperrzeit verhängen.

- Ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis bietet oft bessere Bedingungen, um einen Aufhebungsvertrag zu verhandeln, auch weil viele Arbeitnehmer im mittleren und unteren Lohnsegment davon absehen, für solche Verhandlungen einen Anwalt zu beauftragen. Viele Arbeitnehmer unterschätzen dann ihre Verhandlungsmacht.
- Wenn der Arbeitgeber in Kauf nimmt, einen Kündigungsschutzprozess durchzuführen, sollte er die Kündigung sorgfältig vor ihrem Ausspruch vorbereiten. Ist der Arbeitgeber selbst nicht rechtlich geschult, benötigt er dazu rechtliche Beratung.

Welcher dieser unterschiedlichen Ansätze zielführend ist, hängt vom Einzelfall ab. Wir beraten Sie gerne.



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