

Neues aus der Rechtsprechung

Sind zwei Wochen genug? Beharrliche Arbeitsverweigerung als Kündigungsgrund

Die Hauptpflicht eines Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis ist die Erbringung der Arbeitsleistung. Kommt er dieser Pflicht absichtlich nicht nach, möchte ein Arbeitgeber nachvollziehbarerweise regelmäßig das Arbeitsverhältnis beenden. Um hier keine unliebsamen Überraschungen zu erleben, sind jedoch bestimmte Vorgaben der Rechtsprechung zu berücksichtigen. Das Landesarbeitsgericht Köln hat in seiner Entscheidung vom 7. Juli 2022 (Az. 6 Sa 115/22) eine außerordentliche Kündigung mangels Beharrlichkeit der Arbeitsverweigerung für unwirksam gehalten.

Der klagende Arbeitnehmer war als Schlosserhelfer im Messebau beschäftigt. Von März 2020 bis zum 02.08.2021 hatte die beklagte Arbeitgeberin Kurzarbeit „Null“ angeordnet. Als sich andeutete, dass ab dem 02.08.2021 ein neuer Auftrag zu erledigen sein könnte, forderte die Arbeitgeberin ihre Mitarbeiter per E-Mail und WhatsApp auf, am 02.08.2021 im Betrieb zu erscheinen. Dieser Aufforderung kam der Kläger nicht nach. Eine Nachfrage am 02.08.2021 ließ er unbeantwortet. Erst am 17.08.2021 kehrte der Kläger aus Polen zurück, wo er sich zu diesem Zeitpunkt aufgehalten hatte. Der Kläger behauptet, dass ihm für den Zeitraum vom 19.07.2021 bis 20.08.2021 Urlaub gewährt worden sei; die Arbeitgeberin bestreitet das. Der Kläger bot noch am Tag seiner Rückkehr aus Polen per WhatsApp an, am nächsten Tag (18.08.2021) in den Betrieb zu kommen, seiner Ansicht nach vor dem offiziellen Ende seines Urlaubs.

Daraufhin kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos. Sie behauptete im Prozess, dass der Kläger in der Vergangenheit wirksam abgemahnt worden sei, konnte dies jedoch nicht beweisen.

Die Vorinstanz (ArbG Köln) hielt die außerordentliche Kündigung für unwirksam, deutete diese jedoch in eine wirksame ordentliche Kündigung um. Der Betrieb der Beklagten sei ein Kleinbetrieb, sodass das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung finde.

Das LAG bestätigt die Entscheidung zur außerordentlichen Kündigung, gegen die sich die Berufung allein richtete.

Das LAG führt aus, dass beharrliches unentschuldigtes Fehlen zwar im Allgemeinen als ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung in Betracht komme. Die notwendige Beharrlichkeit könne sich entweder aus dem Ablauf eines erheblichen Zeitraums ergeben oder aus der Tatsache, dass, entgegen einer einschlägigen Abmahnung, weiterhin die Arbeitsleistung nicht angeboten wird. Diese Voraussetzungen seien jedoch nicht erfüllt. Eine Abmahnung sei nur dann entbehrlich, wenn die Arbeitsverweigerung sich auf einen erheblichen Zeitraum erstrecke. Nach Ansicht des LAG reichte die zweiwöchige Abwesenheit nach insgesamt eineinhalb Jahren Kurzarbeit nicht aus. Zudem sei zu berücksichtigen, dass der Arbeitnehmer davon ausging, dass ihm Urlaub gewährt worden sei. Selbst wenn es sich hier um ein Missverständnis gehandelt haben sollte, wären diese Umstände zugunsten des Arbeitnehmers zu berücksichtigen gewesen.

Die Entscheidung zeigt, dass eine gewisse Umsicht geboten ist, wenn es um Kündigungen wegen Arbeitsverweigerung geht. Die Besonderheit des Falles war vorliegend, dass der allgemeine Kündigungsschutz keine Anwendung fand. Andernfalls wäre auch im Zusammenhang mit der hier wirksamen ordentlichen Kündigung ein Abmahn-Erfordernis zu prüfen gewesen. Gerade dann, wenn zu erwarten ist, dass der Arbeitnehmer seiner Arbeitspflicht auch nach einer Abmahnung womöglich nicht nachkommen wird, ist deshalb empfehlenswert, eine Abmahnung – soweit noch nicht erfolgt – zunächst auszusprechen, um hier keine Angriffsfläche zu bieten. Wir unterstützen 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



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



Dr. Christina Esser
+49 (0) 221 65065-129
christina.esser@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