

Neues aus der Rechtsprechung

Vorsicht vor konkludentem Kündigungsverzicht

Nach einem Fehlverhalten von Arbeitnehmern stellt sich häufig die Frage, wie der Arbeitgeber darauf reagieren soll. Regelmäßig kommen neben der bloßen Ermahnung die Abmahnung und die ordentliche/außerordentliche Kündigung in Betracht. Nicht selten neigen Arbeitgeber dazu, hier unmittelbar reagieren zu wollen und dem Arbeitnehmer die Konsequenzen sofort vor Augen zu führen. Dabei ist Vorsicht geboten. Abhängig vom Inhalt der Reaktion des Arbeitgebers kann diese einen Verzicht auf den Ausspruch einer später dann womöglich doch ins Auge gefassten Kündigung beinhalten, der – auch außerhalb des Geltungsbereichs des Kündigungsschutzgesetzes – einer Kündigung endgültig im Wege steht. Über einen solchen Fall hat das Landesarbeitsgericht Hannover entschieden (Urteil vom 27. Juni 2023, Az. 10 Sa 762/22).

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Kündigung. Der Mitarbeiter war als Domkantor (Leitung der kirchenmusikalischen Arbeit am Dom) bei der evangelischen Kirche angestellt. Sofern verpflichtete sich der Mitarbeiter u.a., an das Bekenntnis und Recht der Kirche gebunden zu sein, in seinem dienstlichen Handeln und in seiner Lebensführung dem Auftrag des Herrn verpflichtet zu sein und dass Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen.

Der Mitarbeiter beabsichtigte gemeinsam mit seinem Ehemann seinen persönlichen Kinderwunsch im Wege einer Leihmutterschaft zu erfüllen. Darüber informierte er den Arbeitgeber. Er plante, den Wunsch nach einer solchen Leihmutterschaft in Kolumbien zu verwirklichen. Auch darüber setzte er den Arbeitgeber in Kenntnis. Daraufhin erhielt er ein Schreiben der Personalabteilung der Arbeitgeberin. Dieses Schreiben enthielt den Satz:

„Das Kollegium hat zwar aus verschiedenen Gründen von einer außerordentlichen Kündigung abgesehen, hält jedoch die Glaubwürdigkeit Ihres Dienstes am Dom trotzdem für schwer beschädigt.“

Im Nachgang fanden verschiedentliche Gespräche statt, in denen über die folgenden internen Veröffentlichungen des Arbeitgebers zur

Thematik gestritten wurde, sowie der Mitarbeiter zu erkennen gab, sich Gedanken dazu zu machen, ob er die beabsichtigte Vorgehensweise bezüglich der Leihmutterchaft weiterhin beibehalten wolle. Letztlich erklärte der Arbeitgeber daraufhin die Kündigung.

Sowohl das Arbeitsgericht als auch das LAG hielten die Kündigungsschutzklage für begründet. Im Ergebnis scheiterte die Kündigung an der gegenüber dem Mitarbeiter abgegebenen Erklärung der Personalabteilung. Diese stände dem Ausspruch einer Kündigung entgegen. Es handele sich um einen Kündigungsverzicht.

Der Fall verdeutlicht die Gefahr, die mit vorschnellen Äußerungen zu Pflichtverletzungen von Arbeitnehmern verbunden sind. Jedenfalls ein ausdrücklicher Kündigungsverzicht durch den Arbeitgeber sowie der Ausspruch einer Abmahnung führen dazu, dass das Kündigungsrecht bezüglich des dem Arbeitgeber zu diesem Zeitpunkt bekannten Sachverhalts verbraucht ist. Ein entsprechender Kündigungsverzicht kann nämlich auch konkludent erklärt werden. Nach Ausspruch einer Abmahnung ist also eine Kündigung nur dann möglich, wenn sich nach Ausspruch der Abmahnung eine weitere, gleichartige Pflichtverletzung ereignet. Umstritten ist zudem, ob sogar eine Ermahnung bereits dazu führen kann, dass das Kündigungsrecht verbraucht ist.

Insgesamt ist daher große Vorsicht bei vorschnellen Reaktionen auf arbeitnehmerseitiges Fehlverhalten geboten. Dies gilt umso mehr, als dass die Kündigungsberechtigung nicht zwingend gleichlaufend ist mit der Abmahnungsberechtigung. Hier kann es also durchaus sein, dass ein Mitarbeiter ausdrücklich oder konkludent dazu berechtigt ist, eine Abmahnung gegenüber anderen Mitarbeitern auszusprechen, ohne gleichzeitig kündigungsberechtigt zu sein. Es ist daher sinnvoll, die internen Abläufe dahingehend festzulegen, dass die Kündigungs- und Abmahnungsberechtigungen nicht zu weit auseinanderlaufen; jedenfalls sollte sichergestellt werden, dass Berechtigte nicht vorschnell von ihrer Abmahnungsbefugnis Gebrauch machen.

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. Sebastian Krülls, LL.M.
Telefon: +49 221 65065-129
sebastian.kruells@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