

Neues aus der Rechtsprechung

LAG: Keine „Rücknahme“ einer Eigenkündigung

Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz hat mit Urteil vom 20. Juli 2023 (Az. 5 Sa 318/22) entschieden, dass die Drohung mit einer außerordentlichen Kündigung nicht widerrechtlich sei, wenn der dringende Verdacht besteht, dass der Arbeitnehmer ein falsches digitales COVID-19 Impfzertifikat vorgelegt hat. Eine in diesem Zusammenhang erklärte Eigenkündigung des Arbeitnehmers könne dieser daher nicht „zurücknehmen“.

Der Entscheidung lag folgender Fall zugrunde: Der klagende Arbeitnehmer war Feuerwehrmann bei den US-Stationierungstreitkräften. Während der Corona Pandemie waren besondere Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz vorgeschrieben, um das Infektionsrisiko zu senken. Es wurde die sog. **3-G-Regel** (geimpft, genesen oder getestet) am Arbeitsplatz eingeführt. Bis einschließlich zum 22.12.2021 legte der Kläger entsprechend Negativtests vor. Als kurz darauf eine **Impfprämie** von 100,00 € für alle vollständig geimpften Beschäftigten in Aussicht gestellt wurde, legte der Kläger dem beklagten Arbeitgeber ein **COVID-19 Impfzertifikat** vor, das durchgeführte Impfungen mit vollständigem Impfschutz bereits seit dem 28.05.2021 auswies. Die Vorlage von Negativtests wäre gar nicht erforderlich gewesen. Die Beklagte bezweifelte daher die Echtheit des vorgelegten Impfzertifikats und erstattete **Strafanzeige**.

Die Ermittlungen der Staatsanwaltschaft deckten einige Tatsachen auf, die jedenfalls den **Verdacht** der Vorlage eines nicht ordnungsgemäßen Impfzertifikats bestärkten. Sodann erfolgte eine **Anhörung** des Klägers wegen des Verdachts, dass er dem Arbeitgeber ein unrichtiges COVID-19 Impfzertifikat vorgelegt habe. An der Anhörung nahmen neben dem Kläger der Vorgesetzte und stellvertretende Abteilungsleiter, ein Sergeant der US Militärpolizei, eine Mitarbeiterin der Personalabteilung, der Vorsitzende der Betriebsvertretung und ein stellvertretendes Mitglied der Schwerbehindertenvertretung teil. Der Kläger beteuerte weiterhin, dass er vollständig geimpft und das vorgelegte Impfzertifikat echt sei. Nach einer Unterbrechung zur Beratung teilte der Vorgesetzte dem Kläger mit, dass der Arbeitgeber eine **außerordentliche Verdachtskündigung** aussprechen werde

und der Kläger bis dahin **freigestellt** sei. Er sollte unverzüglich seine persönlichen Sachen packen, die Kaserne verlassen und seine ID-Karte abgeben. Der Vorsitzende der Betriebsvertretung schlug als **Alternative eine Eigenkündigung** des Klägers mit anschließender Freistellung vor. Die Mitarbeiterin der Personalabteilung fertigte sodann am Computer eine schriftliche Eigenkündigung vom 16.05.2022 zum 30.06.2022, die der Kläger unterschrieb. Mit Anwaltsschreiben vom 02.06.2022 focht der Kläger die Eigenkündigung aus allen erdenklichen Gründen, insbesondere wegen **widerrechtlicher Drohungen**, an.

Das LAG hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen und die Klage als unbegründet angesehen. Dabei ist es davon ausgegangen, dass es **mangels Nötigungswillens** bereits an einer Drohung im Rechtssinne gefehlt habe. Selbst wenn man jedoch eine **Drohung** annehmen wollen würde, wäre diese im vorliegenden Fall **nicht widerrechtlich** gewesen.

Gemäß § 123 Abs. 1 Alt. 2 BGB kann derjenige, der widerrechtlich durch Drohung zur Abgabe einer Willenserklärung bestimmt worden ist, seine **Willenserklärung anfechten**. Für eine Drohung in diesem Sinne ist es erforderlich, dass der Bedrohte in eine **Zwangslage** versetzt wird, die ihm subjektiv das Gefühl gibt, sich nur noch **zwischen zwei Übeln** entscheiden zu können. Nach Auffassung des LAG lag eine solche Drohung bereits nicht vor. Der Vorgesetzte hat dem Kläger nämlich keine Eigenkündigung nahegelegt und wollte ihn auch nicht dazu veranlassen. Er hat ihm vielmehr nach der Gesprächsunterbrechung mitgeteilt, dass eine außerordentliche Kündigung erfolgen werde. Es war nicht so, dass dem Kläger eine Wahl zwischen zwei Übeln gelassen wurde. Vielmehr war es erst der Vorsitzende der Betriebsvertretung, der eine Eigenkündigung des Klägers vorschlug.

Selbst wenn hier eine Drohung vorgelegen hätte – der Vorgesetzte dem Kläger also gesagt hätte, dass er entweder selbst kündigen kann oder ansonsten fristlos entlassen werde – wäre **diese Drohung jedenfalls nicht widerrechtlich** gewesen. Die Drohung mit einer außerordentlichen Kündigung ist dann widerrechtlich, wenn ein verständiger Arbeitgeber eine solche Kündigung nicht **ernsthaft in Erwägung ziehen** durfte. Nicht erforderlich ist allerdings, dass die angedrohte Kündigung, wenn sie erklärt worden wäre, sich in einem Kündigungsschutzprozess als rechtsbeständig erwiesen hätte. Nur wenn der Arbeitgeber unter Abwägung aller Umstände des Einzelfalls davon ausgehen muss, die angedrohte Kündigung werde im Falle ihrer

Erklärung **einer arbeitsgerichtlichen Überprüfung mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht standhalten**, darf er sie nicht in Aussicht stellen, um damit den Arbeitnehmer zum Abschluss einer Beendigungsvereinbarung oder zum Ausspruch einer Eigenkündigung zu veranlassen. Unter Berücksichtigung der Erkenntnisse aus dem strafrechtlichen Ermittlungsverfahren kam das Gericht zu dem Ergebnis, dass der Verdacht der Beklagten begründet war. Es wäre daher ihr gutes Recht gewesen, auf dieser Basis auch tatsächlich eine außerordentliche Verdachtskündigung auszusprechen, womit es an der Widerrechtlichkeit fehlt.

Das gut begründete Urteil verdeutlicht, dass Arbeitgeber in Trennungsgesprächen durchaus den Ausspruch einer fristlosen Kündigung „androhen“ können, solange diese einigermaßen vertretbar ist.



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



Dr. Baris Güzcel
Telefon: +49 221 65065-129
baris.guezel@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