

Neues aus der Rechtsprechung

LAG Baden-Württemberg zur Kündigungserklärungsfrist: Anhörung während Urlaub erforderlich

Soll der Arbeitnehmer vor dem Ausspruch einer beabsichtigten außerordentlichen Kündigung angehört werden, muss dies innerhalb einer kurzen Frist erfolgen. Sie darf im Allgemeinen nicht mehr als eine Woche betragen; dieser Zeitraum darf nur bei Vorliegen besonderer Umstände überschritten werden. Ein Urlaub ist kein besonderer Grund dafür, die Anhörung nicht innerhalb einer Woche einzuleiten. Dies hat das LAG Baden-Württemberg in einem Urteil vom 12.12.2024 (Az. 12 Sa 25/24) entschieden.

Der Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung.

Der ordentlich unkündbare Kläger war seit September 2006 bei der Beklagten beschäftigt. Am 27.04.2023 erlangte die Beklagte Kenntnis von den seitens eines Kollegen gegen den Kläger erhobenen Vorwürfen der sexuellen Belästigung. Zu diesem Zeitpunkt befand sich der Kläger bereits seit zwei Tagen in einer insgesamt fünftägigen Ruhezeit, an die sich unmittelbar ein dreiwöchiger Urlaub (02.05.2023 bis 21.05.2023) anschloss. Unmittelbar nach Rückkehr des Klägers aus dem Urlaub am 22.05.2023 lud ihn die Beklagte zu einem Personalgespräch am Folgetag ein, um ihn zu den Vorwürfen anzuhören. Dem Kläger wurde sodann eine Wochenfrist zur schriftlichen Äußerung eingeräumt. Der Kläger bestritt die Vorwürfe. Am 02.06.2023 hörte die Beklagte den Betriebsrat zur beabsichtigten, außerordentlichen fristlosen Kündigung an. Sie kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 06.06.2023 außerordentlich fristlos sowie hilfsweise außerordentlich mit sozialer Auslauffrist.

Der Kläger ist der Meinung, mangels Vorliegens eines wichtigen Grundes sei die Kündigung unwirksam. Außerdem habe die Beklagte die Kündigungserklärungsfrist nach § 626 Abs. 2 BGB nicht eingehalten. Die Beklagte sei gehalten gewesen, eine Aufklärung des Sachverhalts unverzüglich nach Kenntniserlangung einzuleiten. Dies habe sie versäumt.

Die Beklagte meint, die Kündigungserklärungsfrist sei durch die Ruhezeit bzw. den sich hieran anschließenden Urlaub des Klägers bis zum 22.05.2023 gehemmt gewesen.

Das ArbG hat der Klage stattgegeben.

Die Entscheidung des Gerichts

Die gegen das erstinstanzliche Urteil eingelegte Berufung der Beklagten blieb erfolglos. Die Kündigung sei unwirksam, weil die Beklagte die zweiwöchige Kündigungserklärungsfrist nach § 626 Abs. 2 BGB nicht eingehalten habe.

Gemäß § 626 Abs. 2 S. 2 BGB beginnt die Kündigungserklärungsfrist mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte Kenntnis von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen erlangt.

Die Beklagte hatte unstreitig bereits am 27.04.2023 Kenntnis von den gegen den Kläger erhobenen Vorwürfen erlangt. Daher sei die Kündigungserklärungsfrist im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung am 06.06.2023 bereits verstrichen gewesen.

Die Kündigungserklärungsfrist sei nicht durch die Ruhezeit bzw. den sich hieran anschließenden Urlaub des Klägers bis zum 22.05.2023 gehemmt gewesen.

Zwar könne der Kündigungsberechtigte, der nur Anhaltspunkte für einen Sachverhalt hat, der zur außerordentlichen Kündigung berechtigen könnte, nach pflichtgemäßem Ermessen weitere Ermittlungen anstellen, ohne dass die Frist des § 626 Abs. 2 S. 1 BGB zu laufen beginne. Dies allerdings nur so lange, wie er aus verständigen Gründen mit der gebotenen Eile Ermittlungen durchführt, die ihm eine umfassende und zuverlässige Kenntnis des Kündigungssachverhalts und der Beweismittel verschaffen sollen.

Soll der Kündigungsgegner vor Ausspruch der Kündigung angehört werden, müsse dies innerhalb einer kurzen Frist erfolgen. Diese dürfe grundsätzlich nicht mehr als eine Woche betragen und nur bei Vorliegen besonderer Umstände überschritten werden. Ein Urlaub sei kein besonderer Grund dafür, die Anhörung des Kündigungsgegners nicht innerhalb einer Woche einzuleiten.

Zur Wahrung der Kündigungserklärungsfrist sei die Beklagte gehalten gewesen, den Kläger im laufenden Urlaub zu kontaktieren, um

ihm Gelegenheit zu geben, hinreichend zeitnah zu den Vorwürfen Stellung zu nehmen.

Praxishinweis

Es ist Angelegenheit des Arbeitgebers, die Ermittlungen nach Kenntnis von für die Kündigung maßgebenden Tatsachen gegen den Kündigungsgegner unverzüglich einzuleiten. Danach bleibt es die Entscheidung des Arbeitnehmers, ob er in Urlaub oder Krankheit an Aufklärungsmaßnahmen mitwirkt oder nicht. Dem Arbeitnehmer sollte eine angemessene kurze Frist für die Mitteilung gesetzt werden, ob er zu einer Anhörung auch während seines Urlaubs zur Verfügung steht. Sofern der Arbeitnehmer während des Urlaubs die Mitwirkung verweigert oder sich gar nicht äußert, sollte vorsorglich innerhalb der Frist gekündigt werden.



Unser Team Arbeitsrecht



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



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



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



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



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



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



Dr. Sebastian Krüß, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzél
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de



Dr. Moritz Waltermann
+49 221 65065-129
moritz.waltermann@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