

Wirksamkeit der fristlosen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses – Anmerkung zu Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln (LArbG Köln) vom 16.10.2019, 5 SA 22/19

I.

Arbeitsverhältnisse können entweder unter Einhaltung einer Kündigungsfrist beendet werden (ordentliche Kündigung) oder fristlos ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist. Der kündigende, oftmals der Arbeitgeber, hat aber nicht ewig Zeit, eine fristlose Kündigung auszusprechen. Vielmehr muss die Kündigung innerhalb von zwei Wochen ab dem Zeitpunkt ausgesprochen werden, zu welchem der kündigende von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt hat (§ 626 Abs. 2 Satz 1 und 2 BGB). Wichtig ist auch, dass der kündigende Kündigungsgründe nicht aufsparen darf. Er muss ihm bereits bekannte Kündigungsgründe sofort benutzen. Die Entscheidung des LArbG Köln beschäftigt sich mit der Frage, welche rechtlichen Konsequenzen es hat, wenn die erste außerordentliche Kündigung die Frist des § 626 Abs. 2 BGB nicht einhält und vom Arbeitgeber nachträglich bekannt gewordenen Kunde nachgeschoben werden.

II.

Der beklagte Arbeitgeber hat dem klagenden Arbeitnehmer dreimal fristlos gekündigt. Der Arbeitnehmer war Direktor an einer Schule. Der Arbeitgeber konnte nicht angeben, welche Kündigungsgründe bei der ersten Kündigung relevant waren. Er schob aber nach, dass ihm erst nach der ersten Kündigung bekannt geworden sei, dass der Arbeitnehmer an der Zeugniskonferenz vorbei Noten von Schülern geändert habe.

Das LArbG Köln hat dieses nachschieben von Gründen für wirksam gehalten, auch wenn nach seiner Auffassung die erste Kündigung wegen Nichteinhaltens der Frist von § 626 Abs. 2 BGB befristet war. Es hat daher die Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers zurückgewiesen.

III.

1.

Ist es einer Partei des Arbeitsvertrages unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile das Arbeitsverhältnis unzumutbar das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses fortzusetzen, besteht die Möglichkeit das Arbeitsverhältnis fristlos ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zu beenden.

Wichtig ist daher, dass ein Verhalten der anderen Vertragspartei vorliegen muss, die ein Festhalten am Arbeitsvertrag unzumutbar erscheinen läßt (wichtiger Grund). In der besprochenen Entscheidung hat das LArbG Köln bereits die einmalige Veränderung von Zeugnisnoten unter Missachtung der dafür vorgesehenen Verfahrensvorschriften als wichtigen Grund angesehen.

2.

a)

Wichtige Gründe dürfen aber nicht aufgespart werden. Der kündigungsberechtigte soll nicht berechtigt sein, die andere Vertragspartei dadurch unter Druck zu setzen, dass ihr ständig mit einer fristlosen Kündigung gedroht wird. Nach § 626 Abs. 2 BGB muss die fristlose Kündigung bei Vorliegen eines wichtigen Grundes innerhalb von zwei Wochen erfolgen.

Diese Zweiwochenfrist beginnt mit dem Zeitpunkt an dem der kündigungsberechtigte vollständig über die Tatsachen informiert ist, die zur Kündigung berechtigen. Wichtig ist daher, ob dem kündigungsberechtigten alle Informationen vorliegen um zu beurteilen, ob ein wichtiger Grund

vorliegt. Steht noch nicht vollständig fest, ob ein wichtiger Grund vorliegt, darf und muss der kündigungsberechtigte Nachforschungen anstellen. Wichtig dabei ist aber, dass genau dokumentiert werden muss, wann welche Untersuchungsmaßnahme zu welchem Zweck durchgeführt wird. Kann dieser Beweis nicht geführt werden, besteht die Gefahr, dass der Beginn der Frist durch das zur Entscheidung berufene Arbeitsgericht früher angesetzt wird als vom kündigungsberechtigten gedacht. Wichtig ist daher für den kündigungsberechtigten auch, dass Ermittlungsschritte nicht verzögert werden.

b)

Wird die Frist des § 646 Abs. 2 BGB nicht eingehalten, kann selbst bei Vorliegen eines wichtigen Grundes das Arbeitsverhältnis nicht wirksam beendet werden.

**Beispiel:** Arbeitgeber G erfährt am 01.05.2020, dass Arbeitnehmer N eine Mitarbeiterin auf dem Betriebsgelände vergewaltigt haben soll. Erst am 24.05.2020 beantragt G bei der Staatsanwaltschaft Akteneinsicht. Die Akteneinsicht ergibt, dass der Vorwurf berechtigt ist. G kündigt am 28.05.2020.

In dem Beispielfall war G zwar berechtigt und auch verpflichtet zu ermitteln, ob der Vorwurf der Vergewaltigung zutrifft. Da die Ermittlungen aber erst am 24.05.2020 und damit mehr als zwei Wochen nach Bekanntwerden des Verdachtes eingeleitet wurden, ist damit die Frist § 626 Abs. 2 BGB nicht eingehalten und obwohl ein wichtiger Grund vorliegt kann nicht deswegen gekündigt werden.

c)

Die Entscheidung des LArbG Köln zeigt aber, dass auch bei Befristung der ersten Kündigung es möglich sein kann Gründe nachzuschieben.

**Beispiel:** Im obigen Beispiel erfährt G am 15.06.2020 das N Betriebsgeheimnisse an den Konkurrenten K verraten hat. Er kündigte daher nochmals unter dem 16.06.2020 und schiebt diesen Grund nach.

Unabhängig davon, ob die zweite Kündigung auch selbstständig gerechtfertigt wäre kann nach der Entscheidung des LArbG Köln das nachschieben der Gründe dazu führen, dass die erste Kündigung wirksam wäre. Allerdings ist die Entscheidung des LArbG Köln insoweit im Widerspruch zu einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes, welches angenommen hatte, dass bei Verstoß der ersten Kündigung gegen die Frist des § 626 Abs. 2 WEG ein nachschieben von Kunden nicht möglich ist. Insoweit bleibt abzuwarten, ob das Bundesarbeitsgericht seine Auffassung beibehält.

IV.

Soll ein Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung von Kündigungsfristen fristlos beendet werden, muss ein wichtiger Grund vorliegen. Auch wenn ein wichtiger Grund vorliegt, muss die Kündigung innerhalb von zwei Wochen ab dem Zeitpunkt ausgesprochen werden, ab welchem die für die Kündigung maßgeblichen Gründe vollständig bekannt sind. Ob eine fristlose Kündigung wirksam erfolgt es bedarf daher der sorgfältigen juristischen Prüfung. Hierfür stehe ich gerne zur Verfügung.

Diese Ausführungen stellen eine erste Information dar, die zum Zeitpunkt der Erstveröffentlichung aktuell war. Die Rechtslage kann sich seitdem geändert haben. Die Ausführungen können und sollen eine individuelle Beratung nicht ersetzen.