



Herzlich Willkommen zu unserem heutigen Webinar!

Aurel Waldenfels

Stellvertretender Direktor und Vorsitzender Richter am Arbeitsgericht Augsburg

Die wirksame (!) außerordentliche Arbeitgeberkündigung

info@arbeitsrechtstag.com



© Diese Online-Veranstaltung ist urheberrechtlich geschützt, untersagt sind insbesondere die Aufzeichnungen und andere den §§ 15 ff UrhG u.a. zuwider laufende Handlungen.

Das Webinar wird nicht aufgezeichnet, alle Daten werden nach dem Webinar komplett gelöscht.

I. Einleitung

BAG 29.08.2013 – 2 AZR 808/12 – Rn. 17:

Das Kündigungsschutzgesetz ist vorrangig ein Bestandsschutz- und kein Abfindungsgesetz.

Fehlt es an einem Kündigungsgrund, besteht das Arbeitsverhältnis grundsätzlich fort.

Im anderen Falle ist der Arbeitgeber –kündigungsschutzrechtlich – nicht zur Zahlung einer Entschädigung verpflichtet.

II. Dogmatische Einordnung

Maßgebliche Norm nicht § 1 II, I KSchG („Grund“), sondern § 626 Abs. 1 BGB („wichtiger“ Grund).

Gesetzlich keine Dreiteilung (Trias) wie im KSchG (§ 1 Abs. 2 Satz 1 Alt. 1 - 3 KSchG).

BAG übernimmt Diktion und spricht zB von der außerordentlichen verhaltensbedingten Kündigung.

Aber beachte „feiner“ Unterschied in der Diktion:

Die ordentliche Kündigung ist ggf. „sozial gerechtfertigt“.

Die außerordentliche Kündigung ist „gerechtfertigt“.

1. § 626 I BGB

Prüfungsschema bei der verhaltensbedingten Tatkündigung:

Keine „absoluten“ außerordentlichen Unwirksamkeitsgründe, Gesetz sieht ausdrücklich die einzelfallbezogene Interessenabwägung vor.

BAG 27.4.2006 – 2 AZR 386/05 – Rz. 22:

„Im Ausgangspunkt zutreffend geht das Landesarbeitsgericht von einer zweistufigen Prüfung des wichtigen Grundes aus“.

1. Stufe: Liegt ein wichtiger Grund „an sich“ vor?

d.h.: Ist ein bestimmter Sachverhalt ohne die besonderen Umstände des Einzelfalls als wichtiger Kündigungsgrund an sich geeignet?

2. Stufe: umfassende einzelfallbezogene Interessenabwägung

Ist die erste Stufe zu bejahen, dann „bedarf es der weiteren Prüfung, ob die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile zumutbar ist oder nicht.“

Wesentlicher Punkt auf der zweiten Stufe Verhältnismäßigkeitsgrundsatz.

Dabei als Grundsatz: Vorrang der Abmahnung.

Zwei Fallgruppen der Entbehrlichkeit:

BAG 20.11.2014 – 2 AZR 651/13 – Rn. 22:

Einer solchen (Ergänzung: Abmahnung) bedarf es nach Maßgabe des auch in § 314 Abs. 2 iVm. § 323 Abs. 2 BGB zum Ausdruck kommenden Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes nur dann nicht, wenn

➔ bereits ex ante erkennbar ist, dass eine Verhaltensänderung in Zukunft auch nach Abmahnung nicht zu erwarten steht,

oder

➔ es sich um eine so schwere Pflichtverletzung handelt, dass selbst deren erstmalige Hinnahme dem Arbeitgeber nach objektiven Maßstäben unzumutbar und damit offensichtlich – auch für den Arbeitnehmer erkennbar – ausgeschlossen ist.

Merke:

Außerordentliche fristlose Kündigung nicht „ultima ratio“, sondern „ultissima ratio“.

Sämtliche mildere Mittel müssen als mildere Mittel (Verhältnismäßigkeitsgrundsatz!) ausscheiden.

Mildere Mittel sind insbesondere

- ➔ ordentliche Kündigung
- ➔ Abmahnung
- ➔ Versetzung

2. § 626 II BGB

Norm als spezialgesetzliche Ausprägung des Grundsatzes der Verwirkung als Sonderfall der illoyalen Rechtsausübung (§ 242 BGB)

Zeit- und Umstandsmoment

BAG 04.12.2025 – 2 AZR 55/25 - Urlaub des AN

Ein Arbeitgeber muss abwägen zwischen widerstreitender Obliegenheiten und Interessen.

Die Gewährleistung des Erholungszwecks des Urlaubs kann die Kontaktaufnahmemöglichkeit zeitweilig einschränken, ist kein absoluter Hinderungsgrund!

Kein Kontaktaufnahmeverbot des AG im Urlaub des AN!

Grenze:

- Unmöglichkeit
- Unzumutbarkeit

Wenn Aufklärungsbedarf, dann Hemmung des Fristenlaufes

Ermittlung mit der „gebotenen Eile“

Was bedeutet dies?

➔ Anhörung des Kündigungsgegners (Arbeitnehmers):

Nur kurze Regelfrist von einer Woche

➔ Andere Personen zB andere Mitarbeiter bei im Raum stehenden sexuellen Belästigung, Aufklärung „mit der gebotenen Eile“

Beachte: Für das Fristende gilt ggf. § 193 BGB!

III. Praxisfälle

1. Sachverhalte „rund um die Krankheit“

➔ Androhung einer Erkrankung

„Dann bin ich morgen eben krank,“

BAG 12.03.2009 – 2 AZR 251/07

Drohung als erhebliche Nebenpflichtverletzung gem. § 241 II BGB
(Rücksichtnahmepflicht!)

Beachte:

Auch wenn AN tatsächlich krank wird oder sich gar nicht krank meldet: Erheblicher Nebenpflichtverstoß bleibt bestehen.

Aber:

Milder zu beurteilen, wenn man bei der Drohung bereits krank war!

Kurz gesagt:

Kein Schutz durch Attest!

Abmahnung regelmäßig entbehrlich wegen des irreparablen Vertrauensbruchs.

LAG Rheinland-Pfalz 21.07.2020 – 8 Sa 430/19-

Äußerung des AN gegenüber AG:

„Er könne auch noch krank werden“

Aber Achtung auf Nuancen:

LAG Köln 29.01.2014 – 5 Sa 613/13

krankheitsbedingtes Fernbleiben als Druckmittel.

Kläger litt bereits an Grunderkrankung litt und befürchtete für den Fall, dass der Arbeitgeber seinem Wunsch nicht nachkommen sollte, diese Erkrankung könnte sich verschlimmern.

➔ **Vortäuschen einer Krankheit**

LAG Hamm 05.09.2025 - 14 SLa 145/25

Vortäuschen einer Krankheit bei Vorlage einer Online-Krankschreibung ohne echten Arztkontakt

Vorgetäuschter Nachweis als massiver Vertrauensbruch!

ArbG Siegburg 16.12.2022 -- 5 Ca 1200/25 –

Pflegekraft – Teilnahme an der „White Night Ibiza Party“ – Fotos

WhatsApp-Status/Veranstaltungshomepage- Rückwirkende Krankschreibung am 04.07.2022

wegen psychischer Probleme für den 2./3.07.2022 durch Videotelefonie mit dem Arzt

Das Arbeitsgericht bejahte fristlose Tat- und nicht nur Verdachtskündigung! Es war von der Tat des Vortäuschens der AU überzeugt (§ 286 ZPO!).

BAG 23.06.2009 – 2 AZR 532/08 -
„nur“ wirksame ordentliche verhaltensbedingte Kündigung (nur diese wurde ausgesprochen) –
wirksam – Beweisaufnahme ergab, dass keine ärztliche Untersuchung vorlag!

➔ Genesungsfeindliches Verhalten

BAG 02.03.2006 – 2 AZR 53/05

Schwerbehinderter und ordentlich unkündbarer Gutachter des MDK, der während attestierter eigener AU (Hirnhautentzündung) einen Skiurlaub in Zermatt antrat.

➔ Krankheit selbst

BAG 25.03.2004 – 2 AZR 399/03

Nur außerordentliche Kündigung mit notwendiger Auslauffrist, nicht fristlos!

BAG 23.01.2014 – 2 AZR 582/13 -

Die prognostizierten Fehlzeiten und die sich aus ihnen ergebende Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen müssen deutlich über das Maß hinausgehen, welches eine ordentliche Kündigung sozial zu rechtfertigen vermöchte.

Gravierendes Missverhältniss zwischen Leistung und Gegenleistung.

BAG:

Nicht bereits schon dann, wenn künftig - wie bei einer ordentlichen Kündigung ausreichend – mehr als sechs Wochen pro Kalenderjahr mit Entgeltfortzahlungslosen im Krankheitsfall zu rechnen wäre.

Rn. 33:

Die künftig zu erwartenden Fehlzeiten der Klägerin führen auch dann nicht zu einer unzumutbaren wirtschaftlichen Belastung der Beklagten, wenn diese für sämtliche Krankheitszeiten das Entgelt fortzahlen müsste. Der Jahreslohnsumme auf Seiten der Beklagten steht nach wie vor eine nennenswerte Arbeitsleistung auf Seiten der Klägerin gegenüber. Das gilt nicht nur mit Blick auf mögliche Fehlzeiten von 11,75 Wochen pro Jahr. Das Arbeitsverhältnis wäre auch dann noch nicht „sinnentleert“, wenn künftig Fehlzeiten in dem von der Beklagten prognostizierten Umfang von jährlich 18,81 Wochen einträten. Auch in diesem Fall wäre die Klägerin noch zu fast zwei Dritteln ihrer Jahresarbeitszeit arbeitsfähig.

2. Arbeitszeitbetrug

→ BAG 09.06.2011 - 2 AZR 381/10 –

Parkplatzsuche auf Kosten des Arbeitgebers – 17 Jahre Beschäftigung/ordentlich unkündbar/siebenmal hintereinander zwischen 13 und 28. Minuten: Gesamtsumme 135 Minuten (= knapp über 2 Stunden!)

Rn. 20:

Die Klägerin hat nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zu Lasten der Beklagten an mehreren Tagen hintereinander systematisch und vorsätzlich um jeweils mindestens 13 Minuten – insgesamt 135 Minuten – falsche Arbeitszeiten angegeben und damit in beträchtlichem Umfang über die erbrachte Arbeitszeit zu täuschen versucht.

Dieses auf Heimlichkeit angelegte, vorsätzliche und systematische Fehlverhalten wiegt besonders schwer.

→ LAG Hamm 27.01.2023 – 13 Sa 1007/22

Einmaliger und geringfügiger Verstoß gegen die Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit wichtiger Grund „an sich“.

Sei unklar, ob die subjektiven Voraussetzungen des Arbeitszeitbetrugs vorliegen, könne sich auch aus dem Nachtatverhalten ein endgültiger Vertrauensverlust ergeben.

→ LAG Hessen 13.10.2025 – 7 SLa 1208/24

Einstempeln vor Beginn der nach Arbeitszeiterfassung

vergütungspflichtigen Arbeitszeit (6 Uhr morgens, Arbeitnehmer verlässt Werksgelände, erscheint nach 6 Uhr wieder, dies an vier Tage!), AN ist 57 Jahre alt, 2 unterhaltspflichtige Kinder, ordentlich unkündbar, 40 Jahre unbeanstandetes Arbeitsverhältnis, neurologische Erkrankung

→ ArbG: Nur fahrlässiges Verhalten

→ LAG: vorsätzlich und gesteuert, aber Abmahnung als milderer Mittel wegen Interessenabwägung

→ BAG: Revision anhängig unter 2 AZR 221/25

3. Beharrliche Arbeitsverweigerung

BAG 22.10.2015 – 2 AZR 569/14 –

BAG 28.06.2018 – 2 AZR 436/17 -

Die beharrliche Weigerung eines Arbeitnehmers, seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, „an sich“ geeignet als wichtiger Grund

Verletzung der Hauptleistungspflicht (Arbeit).

Beharrlichkeit +, wenn AN bewusst und nachdrücklich nicht leisten will.

Arbeitsleistungsverpflichtung: Objektiven Rechtslage.

AN trägt Rechtsirrtumsrisiko

Eine einzelne Pflichtverletzung genügt in der Regel nicht; erforderlich ist eine nachhaltige, auf Fortsetzung gerichtete Weigerung.

BAG 05.04.2001 – 2 AZR 580/99 – Rn. 24:

Danach setzt die beharrliche Arbeitsverweigerung in der Person des Arbeitnehmers Nachhaltigkeit im Willen voraus; der Arbeitnehmer muss die ihm übertragene Arbeit bewusst und nachhaltig nicht leisten wollen, wobei es nicht genügt, dass er eine Weisung des Arbeitgebers nicht befolgt, vielmehr muss eine intensive Weigerung vorliegen. Das Moment der Beharrlichkeit kann allerdings auch schon darin zu sehen sein, dass der Arbeitnehmer in einem einmaligen Fall eine Anweisung nicht befolgt; das muss dann aber zB durch eine vorhergehende erfolglose Abmahnung verdeutlicht werden.

Merke:

Unterscheide zwischen
beharrlicher Arbeitsverweigerung - bloßer Schlechtleistung.

Schlechte Arbeit kann Pflichtverletzung sein, ist aber nicht automatisch eine bewusste Weigerung.

4. Selbstbeurlaubung

BAG 16.03.2000 – 2 AZR 75/99

BAG 20.05.2021 – 2 AZR 457/20

Wichtiger Grund „an sich“ zur außerordentlichen Kündigung.

Kein Selbstbeurlaubungsrecht des AN !

Aber zu berücksichtigen, ob der Arbeitgeber den Urlaubsantrag aus nachvollziehbaren, berechtigten Gründen abgelehnt hat.

5. Entwendung von Eigentum des Arbeitgebers

BAG 12.08.1999 - 2 AZR 923/98 -

Auch Diebstahl und die Unterschlagung geringwertiger Sache, die im Eigentum des Arbeitgebers stehen, „an sich“ wichtiger Grund

Erhebliche Nebenpflichtverletzung (§ 241 II BGB).

Bei geringwertigen Sachen und langer Betriebszugehörigkeit kann jedoch im Rahmen der Verhältnismäßigkeit evt. Abmahnung erforderlich („Emmely-Entscheidung“ des BAG 10.6.2010 – 2 AZR 541/09)

hier: ICE Steward drei Porzellanbecher, zwei Schinkenpackungen

Merke also:

Das Emely- Urteil des BAG aus dem Jahre 2010 keine Aufgabe der bisherigen Rechtsprechung dar, sondern betraf einen Einzelfall.

vgl. auch „Bienenstichurteil“ des BAG vom 17.05.1984 (2 AZR 5/83)

Dogmatisch ist die Geringwertigkeit erst auf der zweiten Stufe zu prüfen bei der einzelfallbezogenen umfassenden Interessenabwägung.

In dieser Entscheidung bemängelte das BAG, die Vorinstanz- das LAG Düsseldorf – habe pauschal dem Arbeitnehmer das Unrechtsbewusstsein abgesprochen und sah daher die außerordentliche Kündigung als unwirksam an; auch eine Umdeutung in eine ordentliche Kündigung scheide aus mangels einschlägiger Abmahnung.

Das BAG verwies das Verfahren an das LAG zurück, damit diese den Verschuldensgrad aufkläre. Im Falle eines vorsätzlichen Verhaltens hätte es keiner vorherigen Abmahnung bedurft.

Abgrenzung:

BAG 27.04.2006 – 2 AZR 415/05

Gedankenlose Weitergabe einer Klägerin als
„Pflegedienstleitung“ einer funktionstüchtigen OP-Lampe im
Krankenhaus, kein Eigennutz, keine Eigeninitiative

Daher ging die Interessenabwägung zu Gunsten der
Arbeitnehmerin aus (2. Stufe!).

6. Körperverletzungen

BAG 18.09.2008 – 2 AZR 1039/06

Tätliche Auseinandersetzung unter Arbeitskollegen

Nicht jede – auch unfreiwillige – Verwicklung eines AN bedeutet eine Pflichtverletzung

Nicht entscheidend aber, ob der Arbeitnehmer als unmittelbarer Angreifer die Schlägerei angezettelt hat

Fehlt es an erheblichen aktiven (!) Beteiligung bzw. Ist diese nicht nachweisbar, dann Pflichtverletzungen im Vorfeld (zB verbale Provokation!) kündigungsrechtlich eigenständig zu bewerten

anders die Vorinstanz LAG Hessen:

AN hat im Rahmen einer verbalen Streitigkeit an einer „Eskalationsstufe“

mitgewirkt: wichtiger Grund „an sich“!

LAG Hamm 12.09.2025 – 8 SLa 1003/24

Eine gegenüber einem Vorgesetzten am Arbeitsplatz verübte Tätigkeit (Drehen des Arms des Vorgesetzten mit erheblicher Kraftaufwendung in eine schmerzhaftes Zwangshaltung).

BR widersprach, es gebe mildere Mittel

LAG Hamm: Wirksame außerordentliche Kündigung auch im Erst- oder Einzelfall!

7. Alkohol und Drogen – Freizeitverhalten mit Ausstrahlung!

LAG Nürnberg 17.12.2002 – 6 Sa 480/01

Die Verletzung eines betrieblichen Alkoholverbots durch einen Berufskraftfahrer rechtfertigt auch ohne Abmahnung eine außerordentliche Kündigung

BAG 20.10.2016 – 6 AZR 471/15

Drogenkonsum des LKW-Fahrers außerhalb der Arbeitszeit

Im konkreten Fall Drogenkonsum am Wochenende.
Polizeikontrolle am Dienstag bei einer Privatkontrolle.
Keine Information seines Arbeitgebers
Am Mittwoch dennoch LKW-Fahrt

BAG bejahte drei (!) Pflichtverstöße.

Jedenfalls alle drei zusammen rechtfertigten die außerordentliche fristlose Kündigung:

→ Nebenleistungspflicht als Nebenpflicht iSd. § 241 II BGB:
(Wochenende zu viel Drogen – Montag nicht arbeitsfähig)

→ Nebenpflicht
(unterlassene Information des Arbeitgebers am Dienstag nach der Polizeikontrolle)

→ Hauptpflicht
(abstrakte Straßenverkehrsgefährdung, Fahrt am Folgetag nach der Polizeikontrolle:
Vorsatz!)

8. Sexuelle Belästigung

→ BAG 09.06.2011 - 2 AZR 323/10 –
verbale sexuelle Belästigung

Einzelfall: Umfang und die Intensität der Belästigung an.

Wichtig (Rn. 19):

Das AGG (2006!) ist – im Gegensatz zu § 2 II BeSchG - § 3 IV AGG weiter gefasst:

Das Tatbestandsmerkmal der Unerwünschtheit erfordert - anders als noch § 2 II 2 Nr. 2 BSchG – nicht mehr, dass die Betroffene ihre ablehnende Einstellung zu den fraglichen Verhaltensweisen aktiv verdeutlicht hat. Maßgeblich ist allein, ob die Unerwünschtheit der Verhaltensweise objektiv erkennbar ist.

→ LAG Berlin-Brandenburg 07.11.2025 – 12 SLA 876/25

Außerordentliche Kündigung wegen schwerwiegender sexueller Belästigung gegenüber Nichtbeschäftigten /Dritten

hier: Rabbiner hielt mit einer Frau eine „Heiltherapie-Sitzung“ und erschlich ihr vertrauen

→ LAG Niedersachsen 28.02.2024 – 2 Sa 375/23

Einmalige sexuelle Belästigung eines Azubis gegenüber weiblicher Auszubildenden

Problem:

→ BAG 25.03.2004 – 2 AZR 341/03 –

Einvernehmlichkeit (Urteil aus 2004: alte Rechtslage!)

→ BAG 20.11.2014 – 2 AZR 651/13 – „Busengrabscher“

Problem: Verhältnismäßigkeit/Abmahnung?

Nachtatverhalten berücksichtigungsfähig?

→ Arbeitsgericht Augsburg 01.04.2026 – 2 Ca 1064/25 – n. rkr.

Risiko Beweisaufnahme/ Glaubhaftigkeit der Aussage, Glaubwürdigkeit der Zeugen, Widerspruch zu schriftlichen Äußerungen im Vorfeld

Abgrenzung:

Distanzloses Verhalten gegenüber Schulkindern

Fristlose Änderungskündigung wirksam?

LAG Mecklenburg-Vorpommern Urteil vom 22.07.2025 – 2 SLa 34/25

Rn. 43

Für ihn war erkennbar, dass dieses Bemalen der Lippen eines Mädchens im Grundschulalter als sexuell motiviert verstanden werden und keinesfalls als sozialadäquat angesehen werden kann.

LAG: Abmahnung kein geeignetes milderes Mittel!

„Das Bemalen der Lippen eines Mädchens im Grundschulalter mit einem gefundenen Lippenstift bildet ein eindeutig sozial unerwünschtes Verhalten und beeinträchtigt deshalb die Würde des betroffenen Kindes, das Erziehungsrecht der Eltern sowie das Ansehen der Beklagten dermaßen, dass der Kläger nicht mit vertretbaren Gründen annehmen konnte, sein Verhalten sei nicht vertragswidrig und könne durch die Beklagte hingenommen werden. Er musste vielmehr annehmen, dass die Schwere der in Rede stehenden Vertragspflichtverletzungen bereits für sich die Basis für eine weitere Zusammenarbeit in Form der Tätigkeit als Busfahrer im Schülerverkehr irreparabel entfallen lässt, dass der Bestand des Arbeitsverhältnisses zu den bisherigen Arbeitsbedingungen gefährdet ist. Eine Abmahnung wäre nicht geeignet gewesen, das verlorene Vertrauen wiederherzustellen und davon ausgehen zu dürfen, der Kläger werde sich künftig nicht mehr derartig distanzlos gegenüber von ihm zu befördernder Schüler verhalten, wie in der Vergangenheit. Insoweit ist zu berücksichtigen, dass das klägerische Verhalten in der konkreten Situation der Beförderung nicht überwacht werden kann. Eltern, aber auch die Beklagte, müssen jedoch ein hohes Vertrauen in die Integrität des Klägers haben. Der Kläger hat keine Veranlassung gegeben, mit Sicherheit davon ausgehen zu können, er würde in Zukunft eine Verhaltensänderung an den Tag legen.“

9. (rassistische) Beleidigung, üble Nachrede

BAG 10.10.2002 – 2 AZR 418/01

Im konkreten Fall Kläger Angestellter bei der bay. Landesbank und behindert mit einem Grad von 40 einem Schwerbehinderten gleichgestellt, ordentlich unkündbar.

Dennoch sah das BAG die fristlose Kündigung als wirksam an!

Rn. 22:

BAG sah in dem Schreiben vom 02.02.1999:

- massive Beschimpfung von Vorgesetzten und Arbeitskollegen
- intolerable Hassrede
- menschenverachtender verbaler Ausbruch

Es handelt sich um erhebliche Nebenpflichtverletzung (§ 241 II BGB).

Das BAG sah hier auch keine berechtigte Vertraulichkeitserwartung als gegeben an.

→ ArbG Augsburg 25.02.2016 – 2 AZR 1180/25

Arbeitnehmer erklärte a – dies ergab eine durchgeführte Beweisaufnahme - n der Schreddermaschine arbeitend im Büro gegenüber Kollegen, seine Personalchefin sei „so eine richtige bitch“, sie habe sich in ihre Position „hochgeschlafen“

Berechtigte Vertraulichkeitserwartung?

Zum Thema Rassismus:

ArbG Berlin 05.05.2021 – 55 BV 2053/21:

Bezeichnung einer Vorgesetzten als Ming-Vase und schwarze Kunden als „Herr Boateng“

LAG Köln 06.09.2019 – 4 Sa 18/19

Ausstoß von Affenlauten („Ugah, ugah“) gg. Kollegen mit dunkler Hautfarbe, der Arbeitnehmer war BR- Mitglied (Schutz nach § 103 BetrVG!), Beleidigung erfolgte während der BR-Sitzung

→ BAG 14.02.1996 – 2 AZR 274/95

Das BAG hob das Urteil auf und verwies an das LAG zurück. Es müsse noch aufgeklärt werden, ob der Kläger, der strafrechtlich wegen Volksverhetzung verurteilt worden ist, sich in einem Verbotsirrtum befunden hat. Dies wäre – auch wenn er vermeidbar gewesen wäre – im Rahmen der Interessenabwägung zu prüfen.

10. Geschäfts- und Rufschädigung

BAG 10.10.2009 – 2 AZR 534/08

Das bewusste Verbreiten wahrheitswidriger Behauptungen oder eine bewusste und gewollte Geschäftsschädigung können wichtige Gründe für eine außerordentliche Kündigung sein, je nach Schwere auch ohne Abmahnung.

Aktuell:

Nach Ausstrahlung der ZDF-Doku über Bürgergeld:

Kündigung eines Jobcenter – Mitarbeiters wegen kritischer Äußerungen

Vorwurf des AG:

Diffamierung des Arbeitgebers (Zentrale Aufgabe des Jobcenters sei das „Geldausgeben“, würden die Mitarbeiter alle Bürgergeldempfänger in Arbeit vermitteln, wäre ihre Tätigkeit überflüssig, er äußerte die Vermutung, zwischen 30 und 40 Prozent der Bürgergeldempfänger machten keine wahren Angaben in ihren Anträgen, dies sei „ein offenes Geheimnis“.)

Arg. der Stadt:

Das Interview sei nicht genehmigt gewesen, Kritik sei erlaubt auch im öffentlichen Dienst, „solange sie sachlich und konstruktiv“ sei. Das Vertrauensverhältnis sei zerstört.

AN:

Meinungsfreiheit!

Letztlich geht es um die Grenze der Meinungsfreiheit und ggf. um die Abwägung der Meinungsfreiheit und dem Interesse des Arbeitgebers am Schutz seines Rufs, seine Funktionsfähigkeit und des für das Arbeitsverhältnis erforderlichen Vertrauens (§ 241 II BGB!).

Rücksichtnahmepflicht nach § 241 II BGB als allgemeines Gesetz iSd. Art. 5 II GG. Sie kann die Meinungsfreiheit einschränken (Abwägungsfrage im konkreten Fall!)

Es geht hier um die Problematik:

→ Ist es eine zulässige kritische Meinungsäußerung

oder

→ eine bewusst wahrheitswidrig aufgestellte Tatsachenbehauptung, insbesondere wenn sie den Tatbestand der üblen Nachrede erfüllt?

IV. Fazit

Wer Weg und Ziel nicht kennt, dem weht kein Wind günstig.

(Seneca 1- 65 n. Chr. röm Philosoph)

→ Weg (Ausspruch einer außerordentlichen fristlosen Kündigung)

→ Ziel

AG: Sofortige Beendigung ohne Abfindungszahlung

AN: Erfolgreiches sich zur Wehr setzen gg. eine solche Kündigung



Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!

Und noch eine sehr gute Woche 😊

info@arbeitsrechtstag.com