

Arbeitsrecht (Nr. 122/2007)

Urteil zu § 1 KSchG

Verzicht auf Kündigungsrecht durch Ausspruch einer Abmahnung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied:

Kündigt der Arbeitgeber im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit einer Abmahnung, so hat er darzulegen, dass ihn andere Gründe als die abgemahnte Pflichtverletzung dazu bewogen haben, den Arbeitnehmer zu kündigen.

Mit Schreiben vom 14.02.2005, das dem Kläger am nächsten Tag zuzuging, erteilte die Beklagte dem Kläger eine Abmahnung. Mit einem weiteren Schreiben ebenfalls vom 14.02.2005, das dem Kläger aber erst am übernächsten Tag zuzuging, erklärte die Beklagte eine ordentliche Kündigung des weniger als sechs Monate bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Abmahnung und Kündigung waren von derselben Mitarbeiterin der Beklagten unterschrieben. Diese hatte auch zuvor mit dem Kläger das Einstellungsgespräch geführt und den Arbeitsvertrag unterzeichnet. Alle Unterschriften leistete sie mit dem Zusatz "i.A."

Das LAG hat die Kündigungsschutzklage des Klägers abgewiesen; die Revision des Klägers war vor dem BAG erfolgreich.

Die Kündigung ist zwar formwirksam erfolgt. Unterzeichnet ein Angestellter des Arbeitgebers auf einem Briefbogen mit dem Briefkopf des Arbeitgebers eine Kündigung, spricht dies dafür, dass der Angestellte als Vertreter des Arbeitgebers und nicht als dessen Bote gehandelt hat. Daran ändert der Zusatz "i.A." vor der Unterschrift in der Regel nichts.

Die Sache wurde aber zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das LAG zurückverwiesen.

Das LAG wird zu prüfen haben, ob der Arbeitgeber - wie von ihm behauptet - die Kündigung auf einen anderen Grund als den abgemahnten Vorfall gestützt hat.

Ein Arbeitgeber, der den Arbeitnehmer wegen einer Pflichtverletzung abmahnt, verzichtet damit zwar zugleich auf das Recht zur Kündigung wegen der abgemahnten Pflichtwidrigkeit. Dies gilt auch bei einer Abmahnung, die innerhalb der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG erklärt wird.

Kündigt der Arbeitgeber aber im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit der Abmahnung, spricht dies dafür, dass die Kündigung wegen der abgemahnten Pflichtverletzung erfolgt ist. Es ist dann Sache des Arbeitgebers darzulegen, dass ihn andere Gründe dazu bewogen haben, den Arbeitnehmer zu kündigen.

Dabei ist unerheblich, ob die vom Arbeitgeber behaupteten Gründe die Kündigung sozial rechtfertigen, weil der Kläger zum Zeitpunkt der Kündigung noch keinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz hatte.

Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 13.12.2007
Aktenzeichen: 6 AZR 145/07

Veröffentlicht:
Pressemitteilung des BAG Nr. 92/07 vom 13.12.2007
21.12.2007