

AUSSERORDENTLICHE KÜNDIGUNG

Haft als wichtiger Grund nach § 626 Abs. 1 BGB?

| Informiert ein ArbN seinen ArbG nicht über den Grund seiner Abwesenheit und deren voraussichtliche Dauer, verletzt dies vertragliche Nebenpflichten nach § 241 Abs. 2 BGB. Hierzu ist der ArbN aber verpflichtet. Gerät der ArbN in Untersuchungshaft, muss er dem ArbG diesen Umstand unverzüglich anzeigen und ihn über die voraussichtliche Haftdauer in Kenntnis setzen. Verletzt er diese Pflicht, kommt dies als wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung nach § 626 Abs. 1 BGB jedoch erst in Betracht, wenn das Gewicht dieser Pflichtverletzung durch besondere Umstände erheblich verstärkt wird (BAG 26.3.15, 2 AZR 517/14, Abruf-Nr. 179664). |

Sachverhalt

Der ArbN wurde während einer strafrechtlichen Verhandlung im April 2011 im Gerichtssaal in Untersuchungshaft genommen. Hierüber und die voraussichtliche zeitliche Länge, die erst im November 2011 endete, informierte der ArbN seinen ArbG nicht. Im Juni 2011 kündigte der ArbG das Arbeitsverhältnis fristlos. Das LAG hat die Klage des ArbN abgewiesen. Das BAG hat den Rechtsstreit zurückverwiesen. Das LAG muss als Vorinstanz erneut entscheiden und verhandeln.

Entscheidungsgründe

Der 2. Senat des BAG führt aus, dass die Untersuchungshaft als wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB für eine fristlose Kündigung an sich in Betracht komme. Dieses setze voraus, dass die Inhaftierung als solche für den ArbG unzumutbare Folgen habe.

Zwar sei es ein Verstoß gegen arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflichten nach § 241 Abs. 2 BGB, wenn der ArbN den ArbG nicht über die Untersuchungshaft und deren voraussichtliche Dauer informiere. Ein ArbN müsse den ArbG im Rahmen des Zumutbaren unaufgefordert und rechtzeitig über Umstände informieren, die der Erfüllung der Arbeitspflicht als Hauptleistungspflicht entgegenstünden. Dies sei insbesondere der Fall, wenn Untersuchungshaft von längerer Dauer der Arbeitsleistung entgegenstehe.

Ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB für eine fristlose Kündigung sei jedoch nur anzunehmen, wenn das Gewicht dieser Pflichtverletzung durch besondere Umstände noch erheblich verstärkt werde. Dies sei der Fall, wenn der ArbN seine entsprechenden Pflichten beharrlich verletze und durch sein Verhalten deutlich mache, dass er auch künftig seinen vertraglichen Rücksichtnahmepflichten gegenüber dem ArbG nicht nachkommen werde.

Die Nichtanzeige der Haft für mehrere Wochen könne hingegen auch auf einer reinen Nachlässigkeit beruhen. Hieraus folge noch nicht, dass die Anzeigepflicht beharrlich verletzt worden sei. Anders sähe die Sachlage nur aus, wenn der ArbN bewusst versuche, seinen Aufenthaltsort und die Erreichbarkeit durch den ArbG zu verschleiern. Hierzu seien hingegen noch weitere Tatsachenfeststellungen zu treffen.



IHR PLUS IM NETZ

aa.iww.de

Abruf-Nr. 179664

**Festnahme des
ArbN im Gerichtssaal**

**Haft muss für ArbG
unzumutbare Folgen
haben**

**Wichtiger Grund
nach § 626 Abs. 1
BGB nur bei weiteren
Umständen**

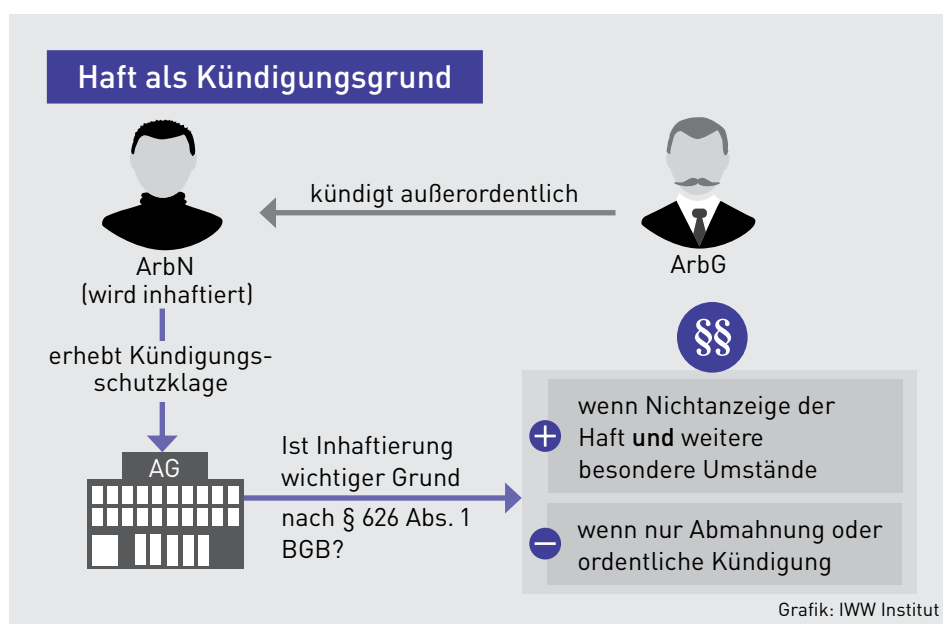
**Informationspflicht
beharrlich verletzt
gegenüber dem
ArbG?**

Relevanz für die Praxis

In der Praxis ist der ArbG gut beraten, im Fall der Arbeitsverweigerung oder Arbeitsverhinderung neben der außerordentlichen Kündigung stets, zumindest hilfsweise, auch eine ordentliche Kündigung auszusprechen. Ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung setzt neben der Nichtarbeit des ArbN, aus welchen Gründen auch immer, noch weitere Anhaltspunkte für das Vorhandensein des mangelnden Arbeitswillens voraus.

Ob diese zum einen zu belegen sind, zum anderen ausreichen, um eine außerordentliche Kündigung zu begründen, bleibt auch nach dem vorliegenden Urteil des BAG fraglich. Überdies wird gerade bei Haftfällen häufig eine ordentliche Kündigung ausreichend sein, um den berechtigten Interessen des ArbG zu genügen. Zumal ein Anspruch auf Arbeitslohn, etwa unter dem Aspekt des Annahmeverzugs, in diesen Fällen erkennbar nicht gegeben ist. Ein solcher Anspruch setzt stets voraus, dass die Arbeitspflicht in der Person des ArbN erfüllbar ist. Ein inhaftierter ArbN kann aber, zumindest während der Haftdauer, die Arbeit gerade nicht erbringen.

Häufig ist ordentliche Kündigung für ArbG ausreichend



WEITERFÜHRENDE HINWEISE

- Kann einem Teamleiter wegen Verteilens von Flugblättern gekündigt werden? LAG Düsseldorf in AA 16, 3
- Ist eine fristlose Kündigung wegen eines Anrufs beim Gewinnspiel vom ArbG-Telefon rechters? LAG Düsseldorf in AA 15, 183
- Konkurrenztätigkeit nach fristloser ArbG-Kündigung als neuer Kündigungsgrund? BAG in AA 15, 151
- Widerrechtliche Drohung gegenüber dem ArbG als wichtiger Kündigungsgrund? BAG in AA 15, 57



ARCHIV

Beiträge unter
aa.iww.de