

Pressemitteilungen - Infos



Pressemitteilung Nr. 92/07

Verzicht auf das Kündigungsrecht durch Ausspruch einer Abmahnung - Unterzeichnung einer Kündigung mit dem Zusatz „i.A.“

Mahnt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer wegen einer Pflichtverletzung ab, verzichtet er damit 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 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. 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.

Mit Schreiben vom 14. Februar 2005, das dem Kläger am 15. Februar 2005 zuzuging, erteilte die Beklagte dem Kläger eine Abmahnung. Mit einem weiteren Schreiben vom selben Tag, das dem Kläger am 16. Februar 2005 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 Landesarbeitsgericht hat die Kündigungsschutzklage des Klägers abgewiesen. Die Revision des Klägers war vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolgreich. Die Sache wurde zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Die Kündigung ist zwar formwirksam erfolgt. Das Landesarbeitsgericht wird jedoch zu prüfen haben, ob der Arbeitgeber - wie von ihm behauptet - die Kündigung auf einen anderen Grund als den abgemahnten Vorfall gestützt hat. 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.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13. Dezember 2007 - 6 AZR 145/07 -

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamburg, Urteil vom 28. September 2006 - 7 Sa 22/06 -