

Fristlose Kündigung einer Geschäftsführerin wegen illoyalen Verhaltens

Zur Pressemitteilung Nr. 24/17 des Bundesarbeitsgerichts

Immer wieder muss ernüchtert festgestellt werden, dass auch in Vereinen intrigante Verhaltensweisen auf der Tagesordnung stehen. Gerade in Vereinen, die auf ehrenamtliche Mitarbeiter angewiesen sind, scheinen Verfehlungen toleriert zu werden, um keine Anreize zu schaffen, künftig Ehrenämter nicht mehr zu übernehmen. Verhält sich jedoch ein hauptamtlich Beschäftigter eines Vereins intrigant und damit illoyal, kann dies arbeitsrechtliche Konsequenzen haben, wie das Urteil des Bundesarbeitsgerichts (6 AZR 720/15) vom 01.06.2017 zeigt.

Der Sachverhalt

Dies bekam auch die Geschäftsführerin eines Vereins zu spüren, die auf intrigante Art und Weise die Abwahl des Vereinsvorsitzenden zu erreichen versuchte; nach Differenzen mit diesem berief sie eine außerordentliche Mitgliederversammlung zur Abwahl ein. Daraufhin kündigte ihr der Verein fristlos, hilfsweise ordentlich. Das Präsidium erachtete die für eine weitere Zusammenarbeit erforderliche Vertrauensgrundlage als durch das illoyale Verhalten zerstört. Dagegen wandte sich die Klägerin mittels einer Kündigungsschutzklage.

Die Entscheidung des BAG

Zwar hatte die Klage, die vom Landesarbeitsgericht abgewiesen wurde, vor dem sechsten Senat des BAG Erfolg. Dieser beruhte aber darauf, dass nicht festgestellt werden konnte, ob die Kündigung innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis des illoyalen Verhaltens erklärt wurde; entsprechend wurde das Verfahren an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. In der Sache erkannte das BAG dagegen einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB. Eine fristlose Kündigung wegen illoyalen Verhaltens ist demnach grundsätzlich möglich – und zwar je nach Einzelfall auch ohne zuvor erfolgte Abmahnung.

Unsere Einschätzung

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ist zu begrüßen. Verhaltensbedingte Kündigungen – insbesondere ohne zuvor erfolgte Abmahnung – sind in aller Regel an besonders hohe Voraussetzungen geknüpft. Daher ist es erfreulich, dass Arbeitgebern, die sich mit illoyalem und/oder intrigantem Verhalten auseinandergesetzt sehen, mit diesem Urteil die Möglichkeit eröffnet wird, sich von Mitarbeitern, die nachhaltig das Betriebsklima und die betriebliche Ordnung stören können, zu trennen. Allerdings bleibt auch weiterhin die dezidierte Prüfung des Einzelfalls unumgänglich um rechtssicher die angemessenen arbeitsrechtlichen Schritte einzuleiten. In dem durch das BAG entschiedenen Fall dürfte es auch eine große Rolle gespielt haben, dass die Klägerin Geschäftsführerin und die Vertrauensbasis daher besonders wichtig war.

Zu der vollständigen Pressemitteilung gelangen Sie hier:

[http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2017&nr=19297&pos=6&anz=30&titel=Fristlose K%FCndigung einer Gesch%E4ftsf%FChrerin wegen illoyalen Verhaltens](http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2017&nr=19297&pos=6&anz=30&titel=Fristlose%20K%C3%BCndigung%20einer%20Gesch%C3%A4ftsf%C3%BChrerin%20wegen%20illoyalen%20Verhaltens)

Ihre Ansprechpartner:



Dr. Hanns-Uwe Richter
Partner / Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht



Dr. Björn Lange
Partner / Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Schlatter

Schlatter Rechtsanwälte Steuerberater
Partnerschaftsgesellschaft mbB
Kurfürsten-Anlage 59
69115 Heidelberg
Telefon +49.6221.981212
Telefax +49.621.981273
h.richter@kanzlei-schlatter.de
www.kanzlei-schlatter.de

Schlatter

Schlatter Rechtsanwälte Steuerberater
Partnerschaftsgesellschaft mbB
Seckenheimer Landstraße 4
68163 Mannheim
Telefon +49.621.46084745
Telefax +49.621.46084748
b.lange@kanzlei-schlatter.de
www.kanzlei-schlatter.de

Rechtlicher Hinweis: Mit diesem Newsletter stellen wir rechtlich interessante Themen aus dem Fachbereich Arbeitsrecht im Überblick vor. Der Newsletter kann die rechtliche Thematik zwangsläufig nicht umfassend darstellen. Der Newsletter stellt keine Rechtsberatung dar, begründet kein Mandatsverhältnis und kann eine individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen.

Diesen und alle weiteren arbeitsrechtlichen Newsletter finden Sie auch hier: http://www.kanzlei-schlatter.de/blog/newsletter_arbeitsrecht