

Autor: Stefan Krappel

Keine Kündigung für Kündigungsabsicht

Arbeitsgericht Siegburg, Urteil vom 17.7.2019 — Aktenzeichen: 3 Ca 500/19

Sachverhalt

Der Kläger war bei der Beklagten Arbeitnehmer seit dem Jahr 2016, beschloss aber, sich eine neue Anstellung zu suchen. Also informierte er seinen Arbeitgeber frühzeitig über seine Kündigungsabsicht und kündigte mit Schreiben vom 22.01.2019 mit verlängerter Frist zum 15.04.2019. Der Beklagten gefiel das gar nicht. Sie machte von der kürzeren vertraglich vorgesehenen Kündigungsfrist Gebrauch und kündigte dem Kläger mit Schreiben vom 31.01.2019 fristgerecht zum 28.02.2019, weil der Arbeitnehmer zum Ausdruck gebracht hatte, mit ihr nicht mehr zusammenarbeiten zu wollen.

Entscheidung

Das Arbeitsgericht Siegburg hat der Kündigungsschutzklage des Klägers stattgegeben.

Im Anwendungsbereich des KSchG hat der Arbeitgeber darzulegen, weshalb die Kündigung nicht sozial ungerechtfertigt ist. Nach Auffassung des Arbeitsgerichts waren hier rechtfertigende Gründe, insbesondere im Verhalten und in der Person des Klägers, nicht erkennbar; zwar könne der Abkehrwille eines Arbeitnehmers im Ausnahmefall eine betriebsbedingte Kündigung rechtfertigen, ein solcher Ausnahmefall lag hier aber nicht vor.

Tatsächlich ist es möglich, den Arbeitnehmer nur für dessen Ankündigung gehen zu wollen, betriebsbedingt zu kündigen — jedenfalls dann, wenn Schwierigkeiten mit der Nachbesetzung der Stelle zu erwarten seien und der Arbeitgeber eine sonst schwer zu findende Ersatzkraft gerade an der Hand hat; vorliegend konnte der Arbeitgeber allerdings auf eine bereits bei ihm beschäftigte Mitarbeiterin zurückgreifen.

Im Übrigen kommt es natürlich darauf an, wie der Arbeitnehmer seinen Beendigungswillen kundtut und zu welchem Zeitpunkt er gehen will. Je nach Einzelfall kann der Arbeitgeber hieraus Konsequenzen bis hin zur verhaltensbedingten Kündigung ziehen.