

Die „Blanko“-Kündigung



© Feodor/stock.adobe.com

Das BAG hat sich in einer für die Rechtsordnung und die betriebliche Praxis nicht zu unterschätzenden Grundsatzentscheidung mit dem rechtlichen Charakter des Rechtsinstituts der Kündigung, insbesondere einer außerordentlichen fristlosen Kündigung, befasst (BAG, Beschl. v. 12.1.2021 – 2 AZN 724/20).

Danach könne eine Kündigung zunächst ohne jeden auch nur ansatzweise tragfähigen Grund gleichsam blanko erklärt werden (Orientierungssatz 2). Es spiele auch keine Rolle, ob ein ursprünglich herangezogener Kündigungsgrund bei Ausspruch der Kündigung bereits verfristet war (Orientierungssatz 3).

Objektive Rechtslage bei Zugang

Auch sei es ohne Bedeutung, ob zwischen den bei Kündigungsausspruch schon bekannten und den erst nachträglich bekannt gewordenen Kündigungsgründen ein sachlicher oder zeitlicher Zusammenhang bestehe (BAG, Urt. v. 18.6.2015 – 2 AZR 256/14, Rn. 46). Da es für die Beurteilung der Wirksamkeit der Kündigung allein auf die objektive Rechtslage zum Zeitpunkt ihres Zugangs ankomme und der Arbeitgeber weder nach § 1 KSchG noch nach § 626 Abs. 1 BGB zur (abschließenden) Angabe der Kündigungsgründe verpflichtet sei, ergeben sich aus dem KSchG und dem BGB für ein Nachschieben von Kündigungsgründen grundsätzlich keine Beschränkungen, auch nicht aus § 626 Abs. 2 BGB.

Im Übrigen dürfte die Vorstellung verfehlt sein, eine Kündigung könne durch das Auswechseln von Gründen einen anderen Charakter erhalten. Die Kündigung hat als für sich genommen neutrales Gestaltungsrecht keinen anderen Charakter, als dass sie das Arbeitsverhältnis z. B. außerordentlich fristlos auflösen soll. Hierbei belegt § 626 Abs. 2 Satz 3 BGB, dass die Gründe, auf die sie gestützt wird, nicht ihr integraler Bestandteil sind.

Keine Missbilligung durch die Rechtsordnung

Deshalb darf der Arbeitgeber bei Ausspruch einer „Blanko“-Kündigung auf den Eintritt der Wirksamkeitsfiktion (§ 7 KSchG) oder einen gerichtlichen Abfindungsvergleich, aber auch darauf hoffen, es werde sich noch rechtzeitig im Verlauf des Rechtsstreits ein wichtiger Grund für die außerordentliche Kündigung offenbaren, der im Zeitpunkt ihres Zugangs – vom Arbeitgeber noch unerkannt – bereits vorlag (BAG, Beschl. v. 12.1.2021 – 2 AZN 724/20, Rn. 4).

Die in der Literatur zum Teil vertretene Ansicht, es könne nicht angehen, dass eine Kündigung zunächst ohne jeden auch nur ansatzweise tragfähigen Grund gleichsam blanko erklärt werden dürfe, übersieht, dass die Rechtsordnung ein solches Vorgehen grundsätzlich nicht missbilligt. Dies belegen die §§ 4, 7 KSchG, wonach sich der Arbeitnehmer auch gegen eine offenkundig unwirksame Kündigung rechtzeitig gerichtlich

zur Wehr setzen muss, wenn diese nicht als wirksam gelten soll (BAG, Beschl. v. 12.1.2021 – 2 AZN 724/20, Rn. 4).

Fazit

Damit hat das BAG in zutreffender und nachvollziehbarer Weise das Rechtsinstitut der Kündigung auf das zurückgeführt, was sie eigentlich nur sein soll, nämlich die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Im Übrigen gilt dies nicht nur für die arbeitgeberseitige, sondern auch für die arbeitnehmerseitige Kündigung.

UNSER AUTOR



Dr. jur. Günter Schmitt-Rolfes
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,
München