

F.A.Z. Einspruch, 27.09.2022

Kolumne - Mein Urteil

Ist eine Kündigung nach einem guten Zwischenzeugnis rechters?

Wer seine Beschäftigten im Zwischenzeugnis mit warmen Worten streichelt, schränkt seine Handlungsmöglichkeiten ein. Sogar wenn Nötigung und Drohungen im Spiel sind.

An die Aussagen in einem Zwischenzeugnis ist der Arbeitgeber gebunden. Wie weit diese Bindungswirkung gehen kann, hat unlängst das Landesarbeitsgericht Hamm entschieden. Was war passiert? Der Arbeitnehmer eines Produktionsbetriebs erhält ein Zwischenzeugnis mit folgender Formulierung: "Sein Verhalten gegenüber Kollegen ist immer einwandfrei." Am darauffolgenden Tag kündigt der Produktionsbetrieb das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise fristgemäß. Im Kündigungsschutzprozess trägt er zum Kündigungsgrund vor: Der Arbeitnehmer habe das Zwischenzeugnis am Tag vor der Kündigung in aggressiver Form verlangt, dabei den Geschäftsführer vor der Belegschaft genötigt, bedroht und beleidigt. Nur um das Geschehen zu beruhigen, sei dann das Zwischenzeugnis erteilt worden.

Diese Argumentation lässt das Gericht nicht gelten. Denn der Produktionsbetrieb verhalte sich widersprüchlich, wenn er einerseits im Zwischenzeugnis das Verhalten des Arbeitnehmers positiv bewerte, andererseits das Arbeitsverhältnis am Folgetag gerade wegen Beanstandungen im Verhalten des Arbeitnehmers künde. Der Produktionsbetrieb hätte andere Optionen zur Beruhigung der Situation ergreifen können. Aufgrund des widersprüchlichen Verhaltens sei die Kündigung unwirksam. Diese Entscheidung des Gerichts überzeugt nicht. Ein Zwischenzeugnis, das ein Arbeitnehmer durch Drohung und Nötigung erzwingt, kann nicht dazu führen, dass eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen dieser Drohung und Nötigung widersprüchlich und unwirksam ist.

Joachim Wichert ist Fachanwalt für Arbeitsrecht bei aclanz Rechtsanwälte, Frankfurt und Berlin.

Quelle: F.A.Z