

Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern

Im Namen des Volkes

Urteil

§§ 626 Abs 1, Abs 2, 241 Abs 2 BGB;

- 1. Die zweiwöchige Kündigungserklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB ist gewahrt, wenn der Arbeitgeber im Falle von Mutterschutz oder Elternzeit die behördliche Zulässigkeitserklärung innerhalb der Zwei-Wochen-Frist beantragt hat, gegen die Versagung der Zulässigkeitserklärung rechtzeitig Widerspruch bzw. Klage erhoben hat und sodann die außerordentliche Kündigung unverzüglich nach Kenntnisnahme vom Wegfall des Zustimmungserfordernisses (Ende des Mutterschutzes oder der Elternzeit) ausspricht.**
- 2. Bei der Prüfung im Rahmen des § 626 Abs. 1 BGB, ob dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers trotz Vorliegens einer erheblichen Pflichtverletzung jedenfalls bis zum Ablauf der – fiktiven – Kündigungsfrist zumutbar ist, ist in einer Gesamtwürdigung das Interesse des Arbeitgebers an der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen das Interesse des Arbeitnehmers an dessen Fortbestand abzuwägen.**
- 3. Verschafft sich ein Arbeitnehmer vorsätzlich auf Kosten des Arbeitgebers einen ihm nicht zustehenden Vermögensvorteil, verletzt er erheblich seine Pflicht zur Rücksichtnahme (§ 241 Abs. 2 BGB). Zum Nachteil des Arbeitgebers begangene Eigentums- oder Vermögensdelikte, aber auch nicht strafbare, ähnlich schwerwiegende Handlungen unmittelbar gegen das Vermögen des Arbeitgebers kommen daher typischerweise als Grund für eine außerordentliche Kündigung in Betracht.**

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 15.03.2022 Az. : 5 Sa 122/21

Tenor:

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Rostock vom 07.05.2021 – 4 Ca 1417/20 – wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

1

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung, insbesondere die Einhaltung der Kündigungserklärungsfrist.

2

Die im September 1979 geborene Klägerin nahm am 01.05.2009 bei der Beklagten eine Beschäftigung in der Vermietung, Vermittlung und Betreuung von

Ferienwohnungen auf. Die Parteien vereinbarten eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden. Das monatliche Bruttogehalt betrug zuletzt € 2.300,00. Die Beklagte beschäftigt saisonabhängig regelmäßig etwa 20 bis 30 Mitarbeiter.

3

Am Sonnabend, 11.05.2019, nahm die zum damaligen Zeitpunkt schwangere Klägerin von einem Gast, Frau S., eine Barzahlung in Höhe von € 20,00 für zwei gebuchte Handtuchsets entgegen. Die Klägerin legte den Betrag weder in die Bar-Kasse noch trug sie ihn im Kassenbuch ein. Drei Tage später, am 14.05.2019, stornierte die Klägerin die Handtuchsets aus der Buchung der Ferienwohnung.

4

Am 18.05.2019 kassierte die Klägerin von dem Feriengast S. Kurtaxe in Höhe von € 56,00. Für den Gast erstellte sie einen Zahlungsbeleg über die Funktion "Druckvorschau". Noch am selben Tag setzte die Klägerin im elektronischen Übergabeprotokoll den Betrag von € 56,00 auf "befreit", also € 0,00 herunter, und übergab sodann diese Buchung dem System.

5

Die Beklagte erfuhr am 21.05.2019 von der Bareinzahlung in Höhe von € 20,00 für die Handtuchsets und dem Storno. Die Beklagte führte daraufhin mit der Klägerin am 22.05.2019 gegen Mittag ein Gespräch und erteilte ihr eine Abmahnung wegen dieser Pflichtverletzung. Die Klägerin räumte in dem Gespräch ihr Fehlverhalten ein und versicherte, keine weiteren derartigen Verfehlungen begangen zu haben. Nach dem Gespräch zahlte die Klägerin noch am selben Tag um 17:02 Uhr einen Betrag von € 56,00 mit ihrer EC-Karte auf das Konto der Beklagten ein und änderte um 17:03 Uhr die Höhe der Kurtaxe im elektronischen Übergabeprotokoll auf € 56,00. Ab dem 23.05.2019 war die Klägerin aufgrund Krankheit arbeitsunfähig.

6

Die Beklagte beantragte beim Landesamt für Gesundheit und Soziales Mecklenburg-Vorpommern (LaGuS) mit Schreiben vom 27.05.2019, dort eingegangen am 31.05.2019, die beabsichtigte außerordentliche Kündigung der Klägerin für zulässig zu erklären. Ab dem 24.06.2019 galt für die Klägerin ein Beschäftigungsverbot. Das LaGuS versagte mit Bescheid vom 15.07.2019 seine Zustimmung zur Kündigung. Die Beklagte legte hiergegen am 14.08.2019 Widerspruch ein.

7

Die Klägerin brachte am 04.09.2019 ihr Kind zur Welt und nahm anschließend Elternzeit bis zum 03.09.2020, die sie antragsgemäß erhielt.

8

Das Ermittlungsverfahren gegen die Klägerin wurde am 25.09.2019 nach § 153 Abs. 1 StPO wegen geringer Schuld eingestellt.

9

Das LaGuS wies mit Bescheid vom 19.12.2019 den Widerspruch der Beklagten zurück, woraufhin diese am 21.01.2020 Klage beim Verwaltungsgericht erhob.

10

Am 03.09.2020 endete die Elternzeit der Klägerin. Mit Schreiben vom selben Tag kündigte die Klägerin ihr Arbeitsverhältnis ordentlich und fristgerecht zum 15.10.2020. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 04.09.2020 außerordentlich und fristlos, hilfsweise zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Die wechselseitigen Kündigungsschreiben gingen am 04.09.2020 zu.

11

Die Klägerin hat erstinstanzlich die Ansicht vertreten, dass die außerordentliche Kündigung nicht gerechtfertigt und im Übrigen die Kündigungserklärungsfrist von zwei Wochen nicht gewahrt sei. Die damalige Schwangerschaft im Alter von 39 Jahren nach einer künstlichen Befruchtung sei für sie emotional und körperlich sehr anstrengend gewesen. Sie habe sich teilweise überfordert und gestresst gefühlt und deshalb oft überempfindlich reagiert. Die Bar-Einnahme von € 20,00 für die Handtuchsets habe sie zunächst in die Kasse gelegt, um sie dann später zu buchen. Abends sei ihr der Kassensüberschuss aufgefallen. Sie habe sich aber nicht mehr an die Handtuchsets erinnern können und habe deshalb die € 20,00 in einem Umschlag in ihr Fach gelegt. Ein paar Tage später habe sie die Wohnung gesucht, bei der keine Handtuchsets gebucht worden seien. Sie habe sich aber nicht mehr daran erinnern können und deshalb die Handtuchsets storniert. Am 18.05.2019 habe sie nach mehrmaligem Zählen eine Kassendifferenz von € 56,00 festgestellt, ohne eine Erklärung hierfür zu haben. An diesem Tag sei es ihr nicht gut gegangen und sie habe sich nicht mehr wirklich konzentrieren können. Um abrechnen zu können, habe sie die Kurtaxe aus der Buchung genommen, und die Zuordnung des Betrages auf die Zeit nach ihren freien Tagen verschoben. Aus Angst um ihren Arbeitsplatz habe sie den Betrag kurzerhand an die Beklagte überwiesen, ohne weiter nach dem Grund zu suchen.

12

Die Klägerin hat erstinstanzlich beantragt,

13

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die außerordentliche fristlose Kündigung vom 04.09.2020, zugegangen am 04.09.2020, nicht aufgelöst worden ist, und

14

2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch die hilfsweise zum nächstmöglichen Zeitpunkt ausgesprochene Kündigung vom 04.09.2020 aufgelöst worden ist.

15

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Die außerordentliche Kündigung sei berechtigt. Das Vertrauensverhältnis zur Klägerin sei endgültig zerstört, nachdem sie im Anschluss an das Abmahnungsgespräch zur Bar-Einnahme von € 20,00 für die Handtuchsets eine weitere strafrechtlich relevante Verfehlung zu vertuschen versucht habe. Die Beklagte müsse zudem befürchten, dass die Klägerin schon zuvor Gelder veruntreut habe, ohne entdeckt worden zu sein. Eine Weiterbeschäftigung außerhalb einer Tätigkeit mit Zahlungsvorgängen sei nicht möglich. Im Übrigen könne sich der Vorgang nicht so wie von der Klägerin geschildert abgespielt haben, was sich aus der Zeugenaussage einer Mitarbeiterin im Ermittlungsverfahren ergebe.

16

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung liege vor. Die Beklagte habe schon nach der unterlassenen Verbuchung der beiden Handtuchsets eine Kündigung in Erwägung ziehen dürfen. Diebstahl sei ein Grund an sich, der eine außerordentliche Kündigung regelmäßig rechtfertige, und zwar ohne vorherige Abmahnung. Die Klägerin habe ihre arbeitsvertraglichen Pflichten erneut schwerwiegend verletzt, indem sie die vereinnahmte Kurtaxe in Höhe von € 56,00 nicht korrekt im Buchungssystem erfasst, sondern mit der Herabsetzung auf € 0,00 zu vertuschen versucht habe. Die

Klägerin habe das Vertrauen der Beklagten in ihre Loyalität endgültig zerstört, als sie in dem Gespräch am 22.05.2019 versichert habe, dass es sich um einen absoluten Einzelfall handle und es keine weiteren derartigen Verfehlungen gegeben habe. Zu den Aufgaben der Klägerin gehöre es aber, regelmäßig Gelder von Kunden in Empfang zu nehmen. Die Beklagte könne nicht mehr darauf vertrauen, dass die Klägerin die Bar-Einnahmen ordnungsgemäß buche und der Kasse zuführe. Eine Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist sei der Beklagten unzumutbar. Das gelte auch unter Berücksichtigung der etwa 10-jährigen Beschäftigungszeit. Die zweiwöchige Kündigungserklärungsfrist sei gewahrt. Da das LaGuS die Kündigung nicht für zulässig erklärt habe und weder im Widerspruchs- noch im verwaltungsgerichtlichen Klageverfahren eine gegenteilige Entscheidung ergangen sei, habe die Beklagte nicht zu einem früheren Zeitpunkt kündigen können. Vielmehr habe sie die Kündigung zum frühestmöglichen Zeitpunkt ausgesprochen, nämlich unmittelbar am Tag nach dem Ende der Elternzeit. Zu diesem Zeitpunkt sei das Erfordernis einer behördlichen Zulässigkeitsklärung entfallen. Der Ausgang des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens sei nicht abzuwarten.

17

Hiergegen wendet sich die Klägerin mit ihrer fristgerecht eingelegten und begründeten Berufung. Das Arbeitsgericht sei zu Unrecht davon ausgegangen, dass die Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB gewahrt sei. Die Beklagte hätte vor Ausspruch der Kündigung zunächst den beschrifteten Verwaltungsrechtsweg zu Ende gehen müssen. Ein Arbeitgeber könne diese Frist nicht dadurch umgehen, dass er das Ende des Sonderkündigungsschutzes abwarte. Abgesehen davon seien die Vorwürfe nicht geeignet, eine außerordentliche Kündigung zu begründen, da der Klägerin nach Ausspruch der Abmahnung kein Fehlverhalten mehr vorzuwerfen sei.

18

Die Klägerin beantragt,

19

das Urteil des Arbeitsgerichts Rostock vom 07.05.2021 – 4 Ca 1417/20 – abzuändern und

20

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die außerordentliche fristlose Kündigung vom 04.09.2020, zugegangen am 04.09.2020, nicht aufgelöst worden ist, und

21

2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch die hilfsweise zum nächstmöglichen Zeitpunkt ausgesprochene Kündigung vom 04.09.2020 aufgelöst worden ist.

22

Die Beklagte beantragt,

23

die Berufung der Klägerin zurückzuweisen.

24

Sie verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts. Nach dem Wegfall des Sonderkündigungsschutzes sei die Beklagte berechtigt gewesen, die Kündigung auszusprechen, ohne den rechtskräftigen Abschluss des Verwaltungsgerichtsverfahrens abzuwarten, das im Übrigen nach wie vor nicht

beendet sei. Die Zustimmung des LaGuS sei gerade nicht mehr nötig gewesen. Abgesehen davon habe die Klägerin den Sachverhalt gegenüber dem LaGuS unzutreffend wiedergegeben, was eine weitere Zusammenarbeit mit ihr ebenfalls unzumutbar mache.

25

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen, die Sitzungsprotokolle sowie das angegriffene arbeitsgerichtliche Urteil verwiesen.

Entscheidungsgründe:

26

Die Berufung der Klägerin ist zulässig, aber nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht und mit der zutreffenden Begründung abgewiesen. Das Berufungsgericht macht sich die Ausführungen des Arbeitsgerichts zu eigen.

27

Die außerordentliche Kündigung vom 04.09.2020 ist wirksam. Sie verstößt nicht gegen § 626 BGB.

28

1. Wichtiger Grund

29

Gemäß § 626 Abs. 1 BGB kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses selbst bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Dafür ist zunächst zu prüfen, ob der Sachverhalt ohne seine besonderen Umstände „an sich“, d. h. typischerweise als wichtiger Grund geeignet ist. Alsdann bedarf es der weiteren Prüfung, ob dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Falls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile – jedenfalls bis zum Ablauf der (fiktiven) Kündigungsfrist – zumutbar ist oder nicht (BAG, Urteil vom 27. Juni 2019 – 2 AZR 50/19 – Rn. 12, juris = NZA 2019, 1345; BAG, Urteil vom 13. Dezember 2018 – 2 AZR 370/18 – Rn. 15, juris = NZA 2019, 445; BAG, Urteil vom 25. Januar 2018 – 2 AZR 382/17 – Rn. 26, juris = NZA 2018, 845).

30

Bei der Prüfung im Rahmen des § 626 Abs. 1 BGB, ob dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers trotz Vorliegens einer erheblichen Pflichtverletzung jedenfalls bis zum Ablauf der – fiktiven – Kündigungsfrist zumutbar ist, ist in einer Gesamtwürdigung das Interesse des Arbeitgebers an der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen das Interesse des Arbeitnehmers an dessen Fortbestand abzuwägen (BAG, Urteil vom 13. Dezember 2018 – 2 AZR 370/18 – Rn. 28, juris = NZA 2019, 445). Es hat eine Bewertung des Einzelfalls unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zu erfolgen. Dabei lassen sich die Umstände, anhand derer zu beurteilen ist, ob dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung zumindest bis zum Ende der Frist für eine ordentliche Kündigung zumutbar war oder nicht, nicht abschließend festlegen. Zu berücksichtigen sind aber regelmäßig das Gewicht und die Auswirkungen einer Vertragspflichtverletzung, der Grad des Verschuldens des Arbeitnehmers, eine mögliche Wiederholungsgefahr sowie die Dauer des Arbeitsverhältnisses und dessen

störungsfreier Verlauf. Eine außerordentliche Kündigung kommt nur in Betracht, wenn es keinen angemessenen Weg gibt, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, weil dem Arbeitgeber sämtliche milderen Reaktionsmöglichkeiten unzumutbar sind. Sie scheidet aus, wenn es ein „schonenderes“ Gestaltungsmittel – etwa Abmahnung, Versetzung, ordentliche Kündigung – gibt, das ebenfalls geeignet ist, den mit einer außerordentlichen Kündigung verfolgten Zweck – nicht die Sanktion des pflichtwidrigen Verhaltens, sondern die Vermeidung des Risikos künftiger Störungen des Arbeitsverhältnisses – zu erreichen. Der Grad des Verschuldens des Arbeitnehmers ist im Rahmen der Interessenabwägung insbesondere hinsichtlich einer möglichen Wiederholungsgefahr von Bedeutung. Je höher er ist, desto größer ist diese (BAG, Urteil vom 13. Dezember 2018 – 2 AZR 370/18 – Rn. 29, juris = NZA 2019, 445).

31

Beruhet die Vertragspflichtverletzung auf steuerbarem Verhalten des Arbeitnehmers, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass sein künftiges Verhalten schon durch die Androhung von Folgen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses positiv beeinflusst werden kann. Ordentliche und außerordentliche Kündigung wegen einer Vertragspflichtverletzung setzen deshalb regelmäßig eine Abmahnung voraus. Einer solchen bedarf es nach Maßgabe des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes nur dann nicht, wenn bereits ex ante erkennbar ist, dass eine Verhaltensänderung in Zukunft auch nach Abmahnung nicht zu erwarten steht, oder es sich um eine so schwere Pflichtverletzung handelt, dass selbst deren erstmalige Hinnahme dem Arbeitgeber nach objektiven Maßstäben unzumutbar und damit offensichtlich – auch für den Arbeitnehmer erkennbar – ausgeschlossen ist (BAG, Urteil vom 13. Dezember 2018 – 2 AZR 370/18 – Rn. 30, juris = NZA 2019, 445).

32

Verschafft sich ein Arbeitnehmer vorsätzlich auf Kosten des Arbeitgebers einen ihm nicht zustehenden Vermögensvorteil, verletzt er erheblich seine Pflicht zur Rücksichtnahme (§ 241 Abs. 2 BGB). Zum Nachteil des Arbeitgebers begangene Eigentums- oder Vermögensdelikte, aber auch nicht strafbare, ähnlich schwerwiegende Handlungen unmittelbar gegen das Vermögen des Arbeitgebers kommen daher typischerweise als Grund für eine außerordentliche Kündigung in Betracht. Das gilt unabhängig von der Höhe eines dem Arbeitgeber durch die Pflichtverletzung entstandenen Schadens. Maßgebend ist vielmehr der mit der Pflichtverletzung verbundene Vertrauensbruch (BAG, Urteil vom 22. September 2016 – 2 AZR 848/15 – Rn. 16, juris = NZA 2017, 112; LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 12. August 2020 – 2 Sa 487/19 – Rn. 29, juris).

33

Die Klägerin hat am 18.05.2019 von einem Gast Kurtaxe in Höhe von € 56,00 kassiert und dieses Geld dem Zugriff der Beklagten entzogen. Schon die Erstellung eines Zahlungsbelegs über die Funktion "Druckvorschau" spricht für ein planmäßiges Vorgehen. Es gab keinen nachvollziehbaren Grund, weshalb die Klägerin den Betrag nicht sogleich verbucht und eine ordnungsgemäße Quittung erteilt hat. Die Klägerin mag an diesem Tag an Schwangerschaftsbeschwerden und Konzentrationsmängeln gelitten haben. Das hinderte sie jedoch nicht, den Betrag sogleich ordnungsgemäß zu verbuchen oder zumindest der Beklagten die Einnahmen zugänglich zu machen, beispielsweise das Geld zusammen mit einem Hinweis in die Kasse zu legen, um jedenfalls eine spätere ordnungsgemäße Verbuchung möglich zu machen. Stattdessen hat sie die Kundengelder an sich genommen und damit der Verfügungsmacht der Arbeitgeberin entzogen.

34

Die Manipulation des Kassensystems durch den Eintrag "befreit" war der Klägerin durchaus bewusst. Sie hat den Schaden zwar noch am 22.05.2019 im Anschluss an das Personalgespräch behoben und € 56,00 an die Beklagte überwiesen. Das änderte allerdings nichts an der begangenen Pflichtverletzung. Die Klägerin hatte die Pflichtwidrigkeit ihres Verhaltens durchaus erkannt, da sie den Vorgang in dem Gespräch am 22.05.2019 nicht offenlegte, was ohne weiteres möglich gewesen wäre, wenn es eine nachvollziehbare Erklärung gegeben hätte. Vielmehr äußerte sich die Klägerin gegenüber der Beklagten in Kenntnis dieser Umstände dahingehend, dass es abgesehen von den Handtuchsets keine weiteren derartigen Fälle gegeben habe, und versuchte damit, die Beklagte von weiteren Nachforschungen abzuhalten.

35

Eine vorherige Abmahnung einer vergleichbaren Pflichtverletzung war entbehrlich. Der Arbeitgeber muss eine Veruntreuung von Kundengeldern nicht – auch nicht einmalig – hinnehmen. Die Beklagte hat zwar das Fehlverhalten im Zusammenhang mit den Handtuchsets, das sie im Vertrauen auf die Erklärung der Klägerin als absoluten Ausnahmefall ansah, hingenommen und nur mit einer Abmahnung hierauf reagiert, obwohl, wie das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt hat, ggf. bereits eine Kündigung infrage gekommen wäre. Dieses Entgegenkommen führt aber nicht dazu, dass bei Bekanntwerden weiterer Pflichtverletzungen vor Ausspruch der Abmahnung eine Kündigung ausgeschlossen ist. Die Abmahnung schließt es nur aus, eine Kündigung auf den abgemahnten Sachverhalt zu stützen, nicht jedoch, andere Sachverhalte heranzuziehen.

36

Die Interessen der Klägerin an einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses müssen auch in Anbetracht ihrer Beschäftigungszeit und der Unterhaltungspflicht hinter denjenigen der Beklagten zurücktreten. Die Beklagte kann nicht mehr darauf vertrauen, dass die Klägerin mit vereinnahmten Kundengeldern korrekt umgeht, diese also ordnungsgemäß verbucht und der Kasse zuführt. Mag sich das Fehlverhalten im Zusammenhang mit den Handtuchsets noch als Versehen in einem Einzelfall entschuldigen lassen, gilt das jedenfalls nicht mehr für die kurz darauf vorgenommene Kassenmanipulation bei Vereinnahmung der Kurtaxe. Zudem war die Klägerin nicht bereit, in dem Personalgespräch am 22.05.2019 "reinen Tisch zu machen" und dadurch das beschädigte Vertrauen in ihre Redlichkeit wiederherzustellen. Da die Klägerin im Rahmen ihrer Tätigkeit zwangsläufig mit Kundengeldern in Kontakt kommt, muss die Beklagte befürchten, dass die Klägerin diese erneut nicht korrekt verbucht und abführt. Die Klägerin bietet nicht mehr die nötige Zuverlässigkeit, ihr Kundengelder anzuvertrauen.

37

2. Kündigungserklärungsfrist

38

Die Kündigungserklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB ist gewahrt. Nach dieser Vorschrift kann die außerordentliche Kündigung nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen, beginnend mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt.

39

Hängt der Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung von einer Zulässigkeitserklärung nach § 17 Abs. 2 MuSchG oder § 18 Abs. 1 BEEG ab, ist die Kündigungserklärungsfrist eingehalten, wenn innerhalb der Zwei-Wochen-Frist der entsprechende Antrag gestellt worden ist und die Kündigung nach Zustellung des die Kündigung für zulässig erklärenden Bescheides unverzüglich ausgesprochen wird

(ErfK/Niemann, 22. Aufl. 2022, § 626 BGB, Rn. 227). Damit wird weder die Kündigungserklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB umgangen, wie die Klägerin meint, noch der Sonderkündigungsschutz in der Schwangerschaft bzw. Elternzeit. Vielmehr sind auf diese Weise beide Regelungen in Einklang zu bringen. Es sind sowohl der Sinn und Zweck der Kündigungserklärungsfrist gewahrt, zeitnah Rechtssicherheit zu schaffen, als auch der Sinn und Zweck des Sonderkündigungsschutzes, während der Schwangerschaft oder Elternzeit vorübergehend einen erhöhten Bestandsschutz zu gewährleisten.

40

Der behördlichen Zulässigkeitserklärung steht der Wegfall des Zustimmungserfordernisses gleich. Ab Kenntnis der zum Wegfall des Zustimmungserfordernisses führenden Ereignisse ist die Kündigung unverzüglich auszusprechen, d. h. in der Regel am ersten folgenden Arbeitstag (LAG Köln, Urteil vom 21. Januar 2000 – 11 Sa 1195/99 – Rn. 11, juris = NZA-RR 2001, 303; ErfK/Schlachter, 22. Aufl. 2022, § 7 MuSchG, Rn. 16; Brose/Weth/Volk, Mutterschutzgesetz und Bundeserziehungsgeldgesetz, 9. Auflage 2020, § 17 MuSchG, Rn. 253).

41

Dem ist die Beklagte nachgekommen. Die außerordentliche Kündigung ist der Klägerin bereits am 1. Tag nach dem Ende der Elternzeit zugegangen.

42

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. Gründe für die Zulassung der Revision liegen nicht vor. Der Rechtsstreit wirft keine entscheidungserheblichen Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung auf.