



Außerordentliche Kündigung eines Geschäftsführers wegen des Vorwurfs der Zahlung von Beratungshonoraren ist unwirksam

Artikel-Informationen

erstellt am:
07.10.2024

Ansprechpartner/in:
Trapp, Timm Ole, VorsRiLAG

E-Mail an
Ansprechpartner/in

Die 10. Kammer des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen hat am 24.09.2024 über die Berufung in einem Verfahren über die Wirksamkeit einer fristlosen, hilfsweise fristgemäßen Kündigung und Schadensersatz in Höhe von über 200.000 Euro entschieden.

Der Kläger ist seit 2009 als Geschäftsführer beim beklagten Verein tätig, dessen Ziel die Förderung der Zucht von Oldenburger Pferden entsprechend den tradierten Zuchtbestimmungen ist. Am 2. Mai 2023 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fristlos, hilfsweise fristgemäß. Zur Begründung hat er erstinstanzlich geltend gemacht, der Kläger habe schuldhaft gegen seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen verstoßen, indem er den Beklagten ohne dessen Beteiligung zur Zahlung von Beratungshonoraren von bisher 217.017,71 Euro verpflichtet habe. Angesichts seines heimlichen Vorgehens und des finanziellen Volumens der Geschäfte sei das Vertrauen zum Kläger unwiederbringlich zerstört. Dieser habe die durch sein Handeln ausgelösten Kosten zu ersetzen.

Der Kläger hat vorgetragen, es sei originäre Aufgabe des Geschäftsführers eines Verbandes, die laufenden Geschäfte zu führen, wozu auch der Abschluss von schuldrechtlichen Verpflichtungen gehöre. Von einem Teil dieser Verpflichtungen habe der Vereinsvorstand überdies Kenntnis gehabt. Ein Schaden sei dem Verein nicht entstanden und daher auch nicht zu ersetzen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und die Widerklage abgewiesen. Der damalige Vorstand des Beklagten habe das zu entwickelnde Projekt einschließlich des damit im Zusammenhang stehenden finanziellen Engagements befürwortet und initiiert. Über Jahre hinweg sei eine vom Arbeitsvertrag abweichende Abstimmung zwischen Vorstand und Geschäftsführung praktiziert worden. Daher könne dem Kläger sein Verhalten nicht zum Vorwurf gemacht werden. Soweit ihm vorgeworfen werde, ungünstige Verträge abgeschlossen zu haben, berechtige das jedenfalls nicht zu einer Kündigung ohne vorausgegangene Abmahnung. Der Kläger könne auch seine Weiterbeschäftigung verlangen. Die mit der Widerklage verfolgte Schadensersatzforderung sei unbegründet, denn es fehle an einer vom Kläger zu verantwortenden Pflichtwidrigkeit. Auch den Eintritt eines Schadens habe der Beklagte nicht hinreichend dargelegt.

Die 10. Kammer des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen hat die Berufung des Beklagten teilweise als unzulässig verworfen und im Übrigen zurückgewiesen. Wie das Arbeitsgericht hat sie die Kündigungen für unwirksam gehalten. Die Berufung gegen die Abweisung des Schadensersatzanspruches hat sie für nicht ausreichend begründet gehalten. Die Revision zum Bundesarbeitsgericht hat die Kammer nicht zugelassen.

LAG Niedersachsen, 10 SLa 76/24, Urteil vom 24.09.2024.

Drucken

Wir über uns	Aktuelles	Service	Rechtsprechung	Kontakt	Karriere in der Arbeitsgerichtsbarkeit	Leichte Sprache
Grußwort	Presse/Kontakt	Landesjustizportal				
Behörden- und Geschäftsleitung	Presseinformationen Aboservice für	Besucherinformationen Sitzungstage				
Bezirk	Pressemitteilungen	Barrierefreiheit				
Zuständigkeit		Videoverhandlungen				
Geschäftsverteilung		Ehrenamtliche Richter				
Mediation		Kosten				
Datenschutz		Formulare und Merkblätter				
Bibliothek		Übersetzer und Dolmetscher				
Sitemap		Elektronischer Rechtsverkehr				
Impressum						

