

Verdächtig praxisrelevant! – Die Rechtsprechung zur Verdachtskündigung

EINFÜHRUNG

Im Vorfeld des Ausspruchs einer verhaltensbedingten Kündigung liegt der Sachverhalt, der zur Begründung der Kündigung herangezogen werden soll, nicht immer offen zu Tage. Nach der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte kann unter bestimmten Voraussetzungen jedoch bereits der schwerwiegende Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer sonstigen gravierenden Verfehlung eine – ggf. sogar fristlose - Kündigung eines Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Um zu verhindern, dass unschuldige Arbeitnehmer ins Fadenkreuz einer solchen „Verdachtskündigung“ geraten, hat die Rechtsprechung eine Reihe von – teils formalen - Anforderungen aufgestellt, die im Vorfeld des Ausspruchs einer solchen Kündigung zu beachten sind. Hier besteht leicht die Gefahr, dass schon in der Phase der Vorbereitung der Verdachtskündigung Fehler geschehen, die zur Unwirksamkeit der ausgesprochenen Kündigung führen. Im Folgenden soll vor diesem Hintergrund noch einmal ein Überblick über die jüngere Rechtsprechung zur sog. Verdachtskündigung gegeben werden.

SACHVERHALT

ANHÖRUNGSVERFAHREN

BAG VOM 24. MAI 2012, 2 AZR 206/11

In Anbetracht der Tatsache, dass bei einer Verdachtskündigung durchaus die Gefahr besteht, einen Unschuldigen zu treffen, verlangt die Rechtsprechung u.a., dass der Arbeitgeber vor Ausspruch einer solchen Kündigung alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts unternimmt. Zu diesen Anstrengungen gehört insbesondere die Anhörung des Arbeitnehmers. In der Praxis ist insoweit zügiges Handeln geboten, da ansonsten der Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung schon wegen Versäumung der 2-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB ausgeschlossen sein kann. Es kommt hier durchaus vor, dass Arbeitnehmer „auf Zeit spielen“, um sich insbesondere vor einer drohenden außerordentlichen Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses zu schützen. Das BAG hatte zuletzt noch einmal Gelegenheit, sich zu einer Sachverhaltskonstellation zu äußern, in der der angehörte Arbeitnehmer zunächst eine Stellungnahme zu den im Raum stehenden Vorwürfen abgelehnt hatte:

In dem der Entscheidung zu Grunde liegenden Fall bestand gegen einen Arbeitnehmer der dringende Verdacht der Bestechlichkeit. Ein Ermittlungsverfahren war eingeleitet. Der Arbeitgeber stellte nach Bekanntwerden der Vorwürfe (an einem Mittwoch) den Arbeitnehmer am darauffolgenden Tag frei und lud ihn unter Hinweis auf die Vorwürfe zu einem Gespräch am darauffolgenden

Montag ein. Mit anwaltlichem Schreiben sagte der Arbeitnehmer jedoch die Teilnahme an dem Gespräch ab und bat stattdessen um Übermittlung eines Fragenkatalogs sowie um die Möglichkeit, eine schriftliche Stellungnahme abgeben zu können. Der Arbeitgeber formulierte keinen Fragenkatalog, sondern gab dem Arbeitnehmer lediglich unter Beifügung eines Durchsuchungsbeschlusses aus dem Ermittlungsverfahren Gelegenheit, bis „Dienstschluss“ am Montag schriftlich Stellung zu nehmen. Der Arbeitnehmer wies die Vorwürfe am Montag pauschal in schriftlicher Form zurück. Eine Fristverlängerung erbat er nicht. Daraufhin kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis außerordentlich im Wege der Verdachtskündigung.

Das BAG hat die Revision des Arbeitnehmers zurückgewiesen und dabei die Anhörung des Arbeitnehmers als ausreichend erachtet. Das Gericht ging insbesondere davon aus, dass die Einladung zum persönlichen Gespräch rechtzeitig erfolgt sei und für den Arbeitnehmer auch ausreichend genau erkennbar war, zu welchen Vorwürfen er befragt werden sollte. Durchaus bemerkenswert ist weiter, dass das BAG die Frist für die schriftliche Anhörung (von Freitag bis Montag „Dienstschluss“) zwar als knapp, im konkreten Fall aber als ausreichend erachtet hat und im Übrigen das Recht des Arbeitnehmers zur Hinzuziehung eines Anwalts im vorliegenden Fall nicht als Grund für die Gewährung einer längeren Stellungnahmefrist angesehen hat.

Schließlich hat das BAG klargestellt, dass die Übermittlung einer Frageliste im Fall einer schriftlichen Anhörung nicht erforderlich bzw. nicht geboten ist, weil der Arbeitnehmer gerade Gelegenheit erhalten soll, sich möglichst unbefangen mit den Vorwürfen auseinanderzusetzen und das Formulieren bestimmter Fragen diesem Zweck zuwiderliefe. Offen konnte das BAG lassen, ob die Bezeichnung „Dienstschluss“ ausreichend konkret zur Bezeichnung der Stellungnahmefrist ist. Insoweit empfiehlt sich in der Praxis zur Sicherheit die Verwendung konkreter Daten bzw. Uhrzeiten, um unnötige Unklarheiten zu vermeiden.

VERDACHT EINER STRAFTAT

BAG VOM 22. NOVEMBER 2012, 2 AZR 732/11

In einer Entscheidung vom 22. November 2012 hat sich das BAG mit der Frage des – ggf. wiederholten - Beginns der 2-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB im Fall einer außerordentlichen Verdachtskündigung befasst. Das Gericht hat hier seine bisherige Rechtsprechung bestätigt, nach der ein Arbeitgeber nicht zwingend gehalten ist, beim Auftreten erster Verdachtsmomente zu

kündigen, sondern durchaus den Fort- und Ausgang des Strafverfahrens abwarten darf und bei Bekanntwerden einer neuen Tatsachen- bzw. Verdachtsgrundlage die Frist des § 626 Abs. 2 BGB erneut beginnen kann. Gerade der Abschluss eines Strafverfahrens durch Verurteilung des Mitarbeiters wird hier eine hinreichende Zäsur darstellen, um vom erneuten Fristbeginn ausgehen zu können. Das BAG hat darüber hinaus klargestellt, dass es mit Blick auf den erneuten Fristbeginn nicht unbedingt auf das Datum der Urteilsverkündung, sondern auf die Kenntniserlangung des Arbeitgebers – z.B. durch Zuleitung der Urteilsgründe – ankommt. Erst dann könne der Arbeitgeber fundiert prüfen, ob das Strafurteil Anhaltspunkte für eine (ggf. weitere) Verdachtskündigung enthält.

STELLUNGNAHME

Die genannten Entscheidungen des BAG geben Orientierung für die praktische Vorbereitung und Durchführung von Verdachtskündigungen. Zu begrüßen ist die Feststellung des BAG, dass eine Formulierung konkreter Fragen bei einer schriftlichen Anhörung nicht nötig ist und dem Zweck der Anhörung sogar zuwiderläuft. Unerlässlich ist jedoch eine verständliche und umfassende Darstellung des Sachverhaltes, auf den der Arbeitgeber seinen Verdacht stützt und zu dem sich der Arbeitnehmer äußern soll. Zuzustimmen ist dem BAG auch, wenn es recht kurz bemessene Fristen für die Stellungnahme des Arbeitnehmers akzeptiert. Dies ist auch nur konsequent: Schließlich gehen die Gerichte auch davon aus, dass dem Arbeitgeber im Vorfeld einer außerordentlichen Verdachtskündigung regelmäßig lediglich eine Woche für seine Aufklärungsbemühungen zur Verfügung steht. Nach deren Ablauf läuft die Frist des § 626 Abs. 2 BGB unerbittlich.

Nicht völlig beantwortet ist weiter die praktisch durchaus auftauchende Frage, wie man sich verhält, wenn ein Arbeitnehmer nach Einladung zu einem Anhörungsgespräch plötzlich „erkrankt“ und mitteilt, dass er kurzfristig nicht zu einer Äußerung in der Lage ist. Insbesondere dann, wenn der Arbeitnehmer nicht um Fristverlänge-

rung bittet und/oder nachvollziehbar darlegt, weshalb er krankheitsbedingt nicht in der Lage ist, persönlich oder schriftlich Stellung zu nehmen, ist es hier oftmals dennoch geradezu geboten, trotz nicht vorliegender Äußerung des Arbeitnehmers die Kündigung auf Grundlage des ansonsten bekannten Sachverhalts zu erklären. Überdies empfiehlt es sich auch, von Beginn an die Möglichkeit einer schriftlichen Stellungnahme vorzusehen.

Bezüglich der zweitgenannten Entscheidung des BAG zum Entstehen neuer Verdachtsgrundlagen im Rahmen eines laufenden Ermittlungs- bzw. Strafverfahrens ist anzumerken, dass der Arbeitgeber regelmäßig keinen Anspruch auf Zustellung der Urteilsgründe oder des Verhandlungsprotokolls eines Strafverfahrens hat. Zur Kenntnisverschaffung steht dem Arbeitgeber allerdings – wenn er selbst Verletzter der Straftat ist – nach § 406e Abs. 1 StPO die Möglichkeit zur Verfügung, durch einen Rechtsanwalt Einsicht in die Ermittlungsakten zu nehmen. Das hierfür erforderliche berechnete Interesse liegt insbesondere vor, wenn der Arbeitgeber prüfen will, inwieweit sich aus dem Strafverfahren zivilrechtliche Konsequenzen gegen den Beschuldigten ergeben können.

ANSPRECHPARTNER



Dr. Henning Reitz
h.reitz@justem.de



Claudia Kieczka, LL.M. Eur.
c.kieczka@justem.de
www.justem.de