

LAG Rheinland-Pfalz: Zeitpunkt der Verdachtskündigung

BGB § 626 II; TVöD § 34 I, II

1. Bei einer Verdachtskündigung hat der Arbeitgeber einen gewissen Spielraum für die Festlegung des Zeitpunkts, in dem er den Tatverdacht für ausreichend erachtet, um eine Kündigung auszusprechen. Die Wahl des Zeitpunkts darf jedoch nicht willkürlich erfolgen und bedarf eines sachlichen Grundes.
2. Es ist keine unsachliche Erwägung, wenn der Arbeitgeber entscheidet, erst eine solche Verdachtsdichte für ausreichend zu erachten, die auch zur strafrechtlichen Verurteilung geführt hat. (red. Leitsätze)

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 21.7.2016 – 2 Sa 27/16 (ArbG Ludwigshafen am Rhein 29.10.2015 – 1 Ca 390/15), BeckRS 2016, 74048

Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen fristlosen Kündigung.

Der Kläger war seit 2008 für die Beklagte als Werkleiter tätig. Am 2.1.2013 veranlasste er zulasten der Beklagten eine Überweisung von 3.500 Euro, indem er im EDV-Programm den hinterlegten Kontodaten eines Kunden die Bankverbindung seiner Bekannten hinzufügte und eine entsprechende Überweisung auf das Konto seiner Bekannten durch die Kasse verfügte. Als die Beklagte die fehlerhafte Überweisung bemerkte, gab der Kläger am 2.4.2013 zu, die Überweisung veranlasst zu haben, dies sei aber aus Versehen geschehen.

Mit strafgerichtlichem Urteil vom 17.2.2015 wurde der Kläger vom Strafgericht aufgrund der erfolgten Überweisung wegen Untreue zu einer Freiheitsstrafe von elf Monaten auf Bewährung und einer Geldstrafe verurteilt. Vor diesem Hintergrund wurde der Kläger am 23.2.2015 von der Beklagten in Anwesenheit des Personalratsvorsitzenden zu dem Vorwurf der Untreue angehört, wobei er weiterhin angab, die Überweisung aus Versehen veranlasst zu haben. Mit Schreiben vom 26.2.2015, welches dem Kläger am gleichen Tag zuzuging, kündigte die Beklagte das bestehende Arbeitsverhältnis nach vorangegangener Zustimmung des Personalrats außerordentlich fristlos. Zur Begründung stützt sich die Beklagte auf die strafgerichtliche Verurteilung, hilfsweise auf den bestehenden Verdacht.

Entscheidung

Das LAG hat – ebenso wie zuvor das ArbG – die außerordentliche Kündigung als Verdachtskündigung gemäß § 626 BGB für wirksam erachtet.

Insbesondere habe die Beklagte die Zwei-Wochen-Frist des § 626 II BGB eingehalten. Die Frist beginne in dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis

erlangt. Gehe es um strafbares Verhalten des Arbeitnehmers, dürfe der Arbeitgeber den Fort- und Ausgang des Ermittlungs- und Strafverfahrens abwarten und abhängig von dessen Verlauf zu einem nicht willkürlich gewählten Zeitpunkt kündigen. Für die Wahl des Zeitpunkts bedürfe es eines sachlichen Grundes, etwa durch Kenntniserlangung neuer Tatsachen oder neuer Beweismittel. Dem Kündigungsberechtigten stehe dabei ein gewisser Beurteilungsspielraum zu. Im Laufe des Aufklärungszeitraums könne es mithin mehrere Zeitpunkte geben, in denen der Verdacht dringend genug sei, um eine Verdachtskündigung darauf zu stützen. In der Verurteilung des Klägers durch das mit der Möglichkeit der Amtsermittlung ausgestattete Strafgericht läge ein relevanter Erkenntnisfortschritt, der geeignet gewesen sei, den Verdacht der Beklagten zu verstärken und die Kündigung zu begründen. Es sei mithin keine unsachliche Erwägung, wenn der Arbeitgeber entscheide, dass erst eine solche Verdachtsdichte für eine Kündigung als ausreichend erachtet werde, die auch zur strafrechtlichen Verurteilung ausreiche.

Praxishinweis

Die Auswahl des Zeitpunkts für den Ausspruch einer Verdachtskündigung muss, da es in der Regel nicht nur einen möglichen zeitlichen Anknüpfungspunkt gibt, sorgfältig getroffen werden und gut begründbar sein. Für den Arbeitgeber ist es zwar grundsätzlich möglich, sofern Zweifel über das Verhalten des Arbeitnehmers bestehen und das Vertrauen zwischen ihm und dem Arbeitnehmer nicht endgültig zerstört ist, auch den Verlauf eines Strafprozesses abzuwarten, bevor er eine Verdachtskündigung ausspricht. Das LAG merkt in seinem Urteil richtigerweise an, dass dem Arbeitnehmer durch das Abwarten des Strafprozesses kein Nachteil entsteht, vielmehr besteht sein Arbeitsverhältnis so länger, als es nach objektiver Tatsachenlage gerechtfertigt wäre. Allerdings ist dieses Abwarten rechtlich keineswegs zwingend und in der Praxis häufig auch nicht im Interesse des Arbeitgebers, da eine Weiterbeschäftigung angesichts des Verdachts in der Regel unzumutbar ist. Wenn auch schon zu einem früheren Zeitpunkt ein ausreichender Verdacht besteht, ist eine Kündigung möglich. Auch im vorliegenden Fall spricht viel dafür, dass bereits nach dem „Geständnis“ des Klägers im Jahre 2013 ausreichende Verdachtsmomente vorgelegen hätten, um eine Kündigung zu begründen. Zudem ist bei einer Entscheidung für ein Abwarten stets zu bedenken, dass der zeitliche Ablauf des Strafprozesses nicht beeinflusst werden kann und nicht selten erheblich ist.

RA, FAArbR Michael Geißler,
Ruge · Krömer Fachanwälte für Arbeitsrecht,
Hamburg