

BAG: Außerdienstliche Straftaten als Kündigungsgrund im öffentlichen Dienst

KSchG § 1 II; BGB § 241 II; TVöD-BT-V § 41

Ein außerdienstliches Fehlverhalten des Beschäftigten vermag die berechtigten Interessen des öffentlichen Arbeitgebers zu beeinträchtigen, wenn es einen Bezug zur dienstlichen Tätigkeit hat. Das kann etwa der Fall sein, wenn sich der öffentliche Arbeitgeber staatlichen Ermittlungen ausgesetzt sieht oder wenn er mit der Straftat durch den Arbeitnehmer selbst in Verbindung gebracht wird. (red. Leitsatz)

BAG, Urteil vom 28.10.2010 – 2 AZR 293/09
(LAG Hamm 12.02.2009 – 17 Sa 1567/08),
BeckRS 2010, 75730

Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Kündigung. Der Kläger war bei der beklagten Stadt als Straßenbauarbeiter tätig. Auf das Arbeitsverhältnis fand der TVöD Anwendung. Grund für die Kündigung war die rechtskräftige Verurteilung des Klägers wegen Zuhälterei und Körperverletzung in einem von der Presse beobachteten Strafverfahren. Im Laufe des Strafverfahrens hatte der Kläger u. a. angegeben, aufgrund des zu geringen Entgelts bei der Beklagten einen zusätzlichen Verdienst benötigt zu haben und daher zu seinem Tatentschluss gelangt zu sein.

Entscheidung

Das BAG stellt fest, dass der Kläger seine vertragliche Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen der Beklagten erheblich verletzt hat. Zwar hätten die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes im Anwendungsbereich des TVöD nicht mehr die besondere Pflicht, ihr gesamtes privates Verhalten so einzurichten, dass das Ansehen des öffentlichen Arbeitgebers nicht beeinträchtigt wird (vgl § 8 BAT). Vielmehr sei das Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst mittlerweile als „normale Leistungsaustauschbeziehung“ ausgestaltet. Neben der Regelung des § 41 S. 2 TVöD-BT-V bestünden keine Pflichten, die nicht auch für Beschäftigte der Privatwirtschaft gelten würden.

§ 241 II BGB gelte auch für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes. Der Arbeitnehmer sei dazu verpflichtet, auch außerhalb der Arbeitszeit auf berechnete Interessen des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen. Allerdings könne außerdienstliches Verhalten des Arbeitnehmers diese Interessen grundsätzlich nur dann beeinträchtigen, wenn auch ein Bezug zur dienstlichen Tätigkeit bestehe. Dies sei etwa der Fall, wenn der Arbeitnehmer die Straftat unter Nutzung von Betriebsmitteln oder betrieblichen Einrichtungen begeht, wenn sich der Arbeitgeber staatlichen Ermittlungen ausgesetzt sieht oder er aufgrund des Verhaltens des Arbeitnehmers in der Öffentlichkeit mit der begangenen Straftat in Verbindung gebracht werde.

Eine solche erhebliche Verletzung der Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen der beklagten Stadt hat das BAG vorliegend angenommen. Der Kläger habe mit seiner auch in der Presse wiedergegebenen Aussage im Strafverfahren eine Verbindung zwischen seinem angeblich zu geringen Entgelt und seinem Tatmotiv hergestellt. Auf diese Weise habe er die Beklagte für sein strafbares Tun mitverantwortlich gemacht und damit deren Interessen erheblich verletzt. Ein Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes sei in besonderem Maße der kritischen Beobachtung durch die Öffentlichkeit ausgesetzt und habe daher ein berechtigtes und gesteigertes Interesse daran, in keinerlei – sei es auch abwegigen – Zusammenhang mit Straftaten seiner Beschäftigten gebracht zu werden.

Das BAG hält die Kündigung daher für gerechtfertigt. Die Revision des Klägers hatte keinen Erfolg.

Praxishinweis

Die Entscheidung muss im Zusammenhang gesehen werden mit der Entscheidung des BAG vom 10.09.2009 (BAG, NZA 2010, 220). Dort hatte das BAG erstmals festgestellt, dass sich durch die neuen Tarifverträge für den öffentlichen Dienst eine Änderung der Rechtslage gegenüber dem alten Tarifrecht ergeben hat, da es eine mit § 8 BAT vergleichbare Regelung nicht mehr gibt. Dennoch könne der Arbeitnehmer aber durch außerdienstliches Verhalten die Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers verletzen. Bei einer außerdienstlichen Straftat sei dies der Fall, wenn sie einen Bezug zu den arbeitsvertraglichen Pflichten oder der Tätigkeit hat und dadurch berechnete Interessen des Arbeitgebers verletzt werden. In dem vom BAG am 10.09.2009 entschiedenen Fall hatte die Arbeitgeberin den erforderlichen Bezug zum Arbeitsverhältnis nicht darlegen können. Gerade hierauf werden Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes aber verstärkt achten müssen (vgl *Pawlak/Geißler*, öAT 2010, 150 ff.).

Die Entscheidung des BAG vom 28.10.2010 zeigt nun, dass sich der Bezug einer Straftat zum Arbeitsverhältnis nicht unbedingt aus der Tat selbst ergeben muss, sondern sich auch aus den Begleitumständen ergeben kann, etwa aus Aussagen im Strafverfahren. Die Entscheidung bestätigt damit zum einen die Möglichkeit, außerdienstliche Straftaten zum Anlass für Kündigungen im öffentlichen Dienst zu nehmen. Sie zeigt zum anderen aber auch, dass insbesondere gründliche Überlegungen zur Begründung des Bezugs zwischen Straftat und Arbeitsverhältnis unverzichtbar sind.

RA, FAArbR Michael Geißler,
Ruge · Krömer, Hamburg