

Sanktionsmöglichkeiten und Verhältnis zum Ermittlungsverfahren

Straftaten am Arbeitsplatz



Dr. Jochen Keilich, LL.M. (Exeter)
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Partner bei Pusch Wahlig Legal, Berlin

In Anknüpfung an den Aufsatz von Auffermann (AuA 12/14, S. 695), der das Thema aus strafrechtlicher Sicht beleuchtet hat, geht dieser Beitrag auf arbeitsrechtliche Besonderheiten ein. Verschiedene Kündigungsformen der Verdachts- und Tat Kündigung sowie unterschiedliche Kündigungsgründe spielen hierbei eine Rolle.

1 Verdachts- oder Tat Kündigung?

Eine Besonderheit im deutschen Arbeitsrecht besteht darin, dass der Arbeitgeber eine Kündigung als sog. Verdachtskündigung alleine darauf stützen kann, dass der Gekündigte im Verdacht steht, eine erhebliche Pflichtverletzung begangen zu haben. In Abgrenzung dazu setzt eine Tat Kündigung voraus, dass er davon überzeugt ist, der Arbeitnehmer habe eine strafbare Handlung begangen. Insofern ist der Ausspruch einer Verdachts- oder Tat Kündigung von der Entscheidung abhängig, ob der Kündigungsgrund als Verdacht oder Tat eingeschätzt wird.

Praxistipp

Man sollte auf jeden Fall hilfsweise eine Verdachts- auch als Tat Kündigung aussprechen.

Im Einzelnen beleuchtete bereits ein früherer Beitrag die Verdachtskündigung (Keilich, AuA 9/13, S. 522; vgl. zum Thema auch Link/Girstmair, AuA 7/14, S. 408 ff.), worauf insofern verwiesen wird. Daher nur kurz zusammengefasst: Es bedarf des dringenden Verdachts einer Pflichtverletzung, d. h. der auf objektive Tatsachen begründeten Möglichkeit einer Pflichtverletzung. Insofern kann es sich um einen Verstoß gegen vertragliche Haupt- oder Nebenpflichten und den damit verbundenen Vertrauensbruch handeln, der einen Arbeitgeber zur Verdachtskündigung veranlasst. Ob ein Straftatbestand erfüllt ist, ist dabei unerheblich. Maßstab ist nach der Rechtsprechung der verständig und gerecht abwägende Arbeitgeber. Allerdings kann dieser nicht jeden Verdacht für eine Kündigung heranziehen, sondern der Verdacht muss dringend sein. Es muss die große Wahrscheinlichkeit bestehen, dass der Beschäftigte die entsprechende Vertragspflichtverletzung begangen hat.

Rechtsprechung

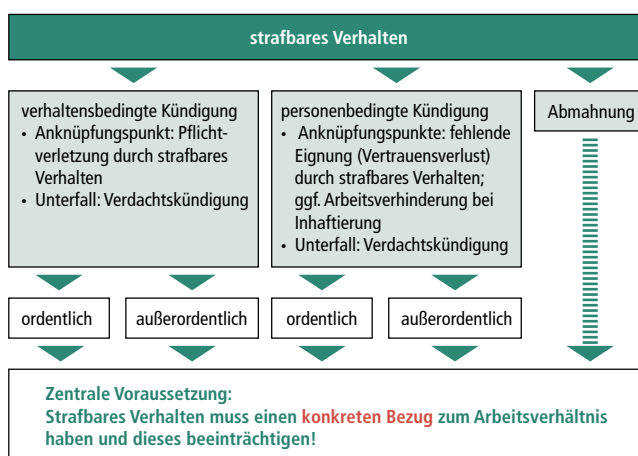
Verdachtskündigung

Das BAG stellte in einem Urteil vom 21.11.2013 (2 AZR 797/11) fest, dass das Gewicht der Vertragsverletzung – wenn sie denn tatsächlich vorliegen würde – als Grund für eine außerordentliche Kündigung geeignet sein muss, unabhängig davon, ob die Kündigung außerordentlich oder ordentlich ausgesprochen ist. Dementsprechend ist der Anwendungsbereich der ordentlichen Verdachtskündigung faktisch auf die Fälle begrenzt, in denen eine außerordentliche Verdachtskündigung wegen der Frist des § 626 Abs. 2 BGB nicht mehr möglich ist.

Bei der Verdachtskündigung ist auch zu beachten, dass diese Zwei-Wochen-Frist so lange gehemmt ist, wie der Kündigungsberechtigte mit der gebotenen Eile Ermittlungsmaßnahmen durchführt.

Grafik

Sanktionsmöglichkeiten bei Straftaten am Arbeitsplatz



2 Orientierung am Fortgang des Strafverfahrens

Im Zusammenhang mit einem strafrechtlichen Ermittlungsverfahren darf sich das Unternehmen am Fortgang des Strafverfahrens orientieren (vgl. dazu BAG, Urt. v. 5.6.2008 – 2 AZR 234/07, AuA 8/09, S. 488). Der Kündigungsberechtigte hat einen Beurteilungsspielraum, insoweit kann er an sich ausreichende Gründe ungenutzt lassen, ohne dass die Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB beginnt, sofern er für das Zuwarten einen sachlichen Grund hat. Entschließt er sich allerdings dazu, sich am Fortgang des Strafverfahrens zu orientieren, so kann er nicht mehr zu einem beliebigen, willkürlich gewählten Zeitpunkt kündigen. Die vorgezogene Kündigung bedarf eines sachlichen Grundes.

Beispiele

Dies ist u. a. der Fall, wenn man neue Tatsachen erfährt oder neue Beweismittel erlangt und dadurch einen neuen ausreichenden Erkenntnisstand für eine Kündigung hat.

Praxistipp

Typischerweise empfiehlt es sich, strafrechtliche Ermittlungsverfahren nicht abzuwarten, weil eben dann der für eine verhaltensbedingte Kündigung notwendige Vertrauensverlust faktisch durch die Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters konterkariert wird.

3 Weitere Voraussetzungen der Verdachtskündigung

Im Rahmen der Verhältnismäßigkeit ist zwingende Voraussetzung, dass der Beschäftigte vor Ausspruch der Kündigung Gelegenheit zur Stellungnahme hat. Der Arbeitgeber muss ihn vorher anhören. Die Anhörung unterliegt keinem Formerfordernis, d. h. sie kann auch mündlich erfolgen, wobei sich die schriftliche Anhörung natürlich aus Beweiszielen anbietet.

Bislang umstritten war, ob dem Gekündigten der Verdachtsgrund mitzuteilen ist und er darauf hingewiesen werden muss, dass er eine Vertrauensperson zu einem Anhörungsgespräch hinzuziehen kann. Nach einer bislang nur als Pressemitteilung vorliegenden Entscheidung des BAG (Urt. v. 12.2.2015 – 6 AZR 845/13) bedarf es jedoch weder einer vorherigen Bekanntgabe des Gesprächsthemas noch eines Hinweises bzgl. der möglichen Kontaktierung einer Vertrauensperson. Dies widerspricht einer vor allem bislang vom ArbG Berlin und dem LAG Berlin-Brandenburg (Urt. v. 30.3.2012 – 10 Sa 2272/11) vertretenen Ansicht. Insoweit sind die Entscheidungsgründe abzuwarten.

Ein Verdacht kann sich im Laufe des Kündigungsschutzprozesses verstärken oder ausgeräumt werden. Dabei kann eine Verdachtskündigung als Tat Kündigung aufrechterhalten bleiben, wenn das Gericht nach der Beweisaufnahme von der Tatbegehung überzeugt ist. Eine ausgesprochene Tat Kündigung lässt sich hingegen nicht als Verdachtskündigung aufrechterhalten, weil Erstere daran anknüpft, dass der Beschäftigte die strafbare Handlung oder die Pflichtverletzung tatsächlich begangen hat. Es empfiehlt sich in Zweifelsfällen immer, die Verdachtskündigung hilfsweise als Tat Kündigung auszusprechen.

Nach Abschluss des Kündigungsschutzprozesses kann bei Ausräumung des Tatverdachts ein Wiedereinstellungsanspruch entstehen, der allerdings in der Praxis selten sein dürfte (BAG, Urt. v. 20.8.1997 – 2 AZR 620/96).

4 Inner- und außerbetriebliche Straftat

Bei Straftaten am Arbeitsplatz bedarf es zudem einer Abgrenzung, ob es sich um eine inner- oder außerbetriebliche Straftat handelt. Die innerbetriebliche ist dadurch gekennzeichnet, dass sie bei der Arbeit – d. h. in unmittelbarem Zusammenhang mit der Tätigkeit des Arbeitnehmers – erfolgt und sich demnach häufig gegen das Vermögen des Arbeitgebers richtet. Bei ihr liegt die Pflichtverletzung regelmäßig in Form eines schuldhaften, nicht gerechtfertigten Verstoßes gegen arbeitsvertragliche Haupt- oder Nebenpflichten vor.

Beispiele

Häufig begangene innerbetriebliche Straftaten sind Diebstähle zulasten des Unternehmens – wobei der wirtschaftliche Schaden grundsätzlich unerheblich ist –, Unterschlagungen, Beleidigungen und Tötlichkeiten gegenüber dem Arbeitgeber oder Kollegen.

Bei einer nachgewiesenen außerbetrieblichen Straftat kommt es hingegen darauf an, ob ein konkreter Bezug zu arbeitsvertraglichen Pflichten oder zu der Tätigkeit besteht.

Beispiele

Dies wird bei der außerdienstlichen Nutzung von Betriebsmitteln oder betrieblichen Einrichtungen angenommen, denn dann ist das Unternehmen Ermittlungen ausgesetzt bzw. wird in der Öffentlichkeit mit der Straftat in Verbindung gebracht.

Anknüpfungspunkt ist die Verletzung der arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflicht gem. § 241 Abs. 2 BGB. Diese besteht auch außerhalb der Arbeitszeit.

5 Abmahnung erforderlich?

Im Rahmen der Verhältnismäßigkeit ist wie bei jeder verhaltensbedingten Kündigung – egal ob in Form der außerordentlichen oder der ordentlichen Kündigung – maßgeblich, ob nicht eine vorherige Abmahnung erforderlich gewesen wäre. Diese ist nur bei fehlendem Willen zur Änderung des Verhaltens oder aber bei einer besonders Schwere der Vertragsverletzung entbehrlich.

Bei innerbetrieblichen Straftaten ist der Anknüpfungspunkt an den Vertrauensbruch dafür maßgeblich, dass die Rechtsprechung die Höhe des wirtschaftlichen Schadens lange Zeit als unerheblich angesehen hat. Dies hat sich durch das BAG-Urteil vom 10.6.2010 (2 AZR 541/09, AuA 3/11, S. 179) bei Arbeitnehmern, die über eine besonders lange störungsfreie Betriebszugehörigkeit verfügen, drastisch geändert. Die genannte „Ermely“-Entscheidung ist daher gerade bei sog. Bagatell delikten und langen Betriebszugehörigkeiten zu berücksichtigen.

Wichtig

Bei außerdienstlichen Straftaten ist eine Abmahnung zumindest bei schweren Straftaten i. d. R. entbehrlich, z. B. bei einem Totschlag (BAG, Urt. v. 8.6.2000 – 2 AZR 638/99).

6 Straftat als personenbedingter Kündigungsgrund

Im Grundsatz kann die Anknüpfung an eine Straftat aber auch auf eine fehlende persönliche Eignung oder Fähigkeit zur Erbringung der Arbeitsleistung schließen lassen.

Ein strafbares außerdienstliches Verhalten kann Zweifel an der Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit eines Beschäftigten begründen.

Beispiele

Dies war nachvollziehbar im Falle eines Lehrers, dem außerdienstlich sexueller Missbrauch von Minderjährigen (BAG, Urt. v. 25.10.2012 – 2 AZR 700/11, AuA 1/14, S. 57) oder weiter im Falle eines Polizisten, dem die unerlaubte Herstellung von Betäubungsmitteln vorgeworfen wurde (BAG, Urt. v. 20.6.2013 – 2 AZR 583/12).

Anknüpfungspunkt für eine personenbedingte Kündigung ist der durch die Straftat bedingte Vertrauensverlust. Diesen muss man anhand objektiver Kriterien bestimmen. Dabei zu berücksichtigen sind

- die Art des begangenen Delikts,
- die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb und
- dessen konkrete Arbeitspflichten.

Schließlich kann auch die Arbeitsverhinderung durch Haft ein personenbedingter Kündigungsgrund sein. Dabei ist die Kündigung an ähnlichen Voraussetzungen wie die krankheitsbedingte Kündigung zu messen:

- Es bedarf einer negativen Zukunftsprognose, die dann vorliegt, wenn der Beschäftigte aller Voraussicht nach für eine verhältnismäßig erhebliche Zeit nicht in der Lage sein wird, seine arbeitsvertraglichen Pflichten zu erfüllen. Eine rechtskräftige Verurteilung ist hierfür nicht erforderlich. Auch eine Untersuchungshaft kann zur Kündigung berechtigen, wenn die der vorläufigen Inhaftierung zu Grunde liegenden Umstände die Negativprognose objektiv mit hinreichender Sicherheit rechtfertigen.
- Zudem muss das Unternehmen alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts unternommen haben. Dem Mitarbeiter muss also im Grundsatz Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben werden (vgl. hierzu BAG, Urt. v. 24.3.2011 – 2 AZR 790/09).

7 Verhältnis zum strafrechtlichen Ermittlungsverfahren

Im Strafverfahren gewonnene Erkenntnisse können den Verdacht abschwächen oder erhärten und damit Auswirkungen auf die soziale Rechtfertigung der Kündigung haben. Dies auch durch später bekannt gewordene Umstände, sofern sie bei Kündigungszugang objektiv bereits vorlagen, z. B. bei Freispruch im Strafverfahren, wenn die zugrunde liegenden Tatumstände schon im Kündigungszeitpunkt vorlagen (BAG, Urt. v. 6.11.2003 – 2 AZR 631/02). Ob der Kündigungsberechtigte diese Umstände im Zeitpunkt der Kündigung kennen konnte, ist unerheblich.

Praxistipp

Den Verdacht stärkende oder entkräftende Tatsachen können Arbeitgeber jedenfalls bis zur letzten mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz nachschieben.

Rechtsprechung

Anklageerhebung

Nach der Rechtsprechung des BAG (v. 5.6.2008, a. a. O.) intensiviert eine Anklageerhebung den Verdacht und gibt einen sachlichen Grund für die Einleitung des Kündigungsverfahrens. Sie verleiht dem Verdacht eine entscheidend andere Qualität.

Bei einer Anklageerhebung liegt damit der für die Verdachtskündigung erforderliche dringende Tatverdacht nach der Rechtsprechung vor.

Die Einstellung eines Ermittlungsverfahrens führt jedoch nicht zwangsläufig zu einer Unwirksamkeit der Kündigung – sie ist keine unwiderlegliche Vermutung für die Unschuld des Arbeitnehmers. Ein Ermittlungsverfahren kann die Staatsanwaltschaft jederzeit wieder aufnehmen. Die strafrechtliche Entscheidung ist daher im arbeitsgerichtlichen Verfahren nicht bindend.

8 Der Haftbefehl

Nach Ansicht des BAG ist der Erlass eines Haftbefehls geeignet, einen Kündigungsgrund an sich zu unterstützen. Er setzt einen dringenden Tatverdacht und einen Haftgrund nach der StPO voraus. Das BAG stellt auch darauf ab, dass die Staatsanwaltschaft der materiellen Wahrheit verpflichtet ist und daher auch entlastende Umstände berücksichtigen muss.

Aufgrund der grundsätzlichen Unabhängigkeit des arbeitsrechtlichen vom strafrechtlichen Verfahren wirkt ein Haftbefehl zwar verdachtsintensivierend, eine Verdachtskündigung kann der Arbeitgeber aber nicht alleine darauf stützen. Allenfalls kann er sich die Einschätzung der Ermittlungsbehörden zur Dringlichkeit des Tatverdachts, die im Haftbefehl ihren Niederschlag gefunden haben, zu eigen machen.

Andererseits beeinflusst die Aufhebung oder Außervollzugsetzung eines Haftbefehls nicht die Wirksamkeit einer Verdachtskündigung. Denn daraus ergibt sich nicht zwangsläufig, dass kein dringender Tatverdacht im arbeitsrechtlichen Sinne gegeben ist, weil die Untersuchungshaft neben dem dringenden Tatverdacht auch stets einen Haftgrund voraussetzt (bspw. Fluchtgefahr oder Verdunkelungsgefahr, vgl. hierzu BAG v. 6.11.2003, a. a. O.). Selbst eine Verurteilung reicht bei der Tat Kündigung für sich genommen nicht aus, um die Kündigung zu rechtfertigen.

Die Arbeitsgerichte müssen die erforderlichen Feststellungen selbst treffen. Sie sind nicht an das strafrechtliche Urteil gebunden. Allerdings sind die Ergebnisse des Strafverfahrens nach allgemeinen Beweisregeln verwertbar. In der Praxis wird selbstverständlich eine Verurteilung häufig auch entsprechend arbeitsrechtlich gewürdigt. Ein Freispruch ist zu berücksichtigen, wenn er den Verdacht in arbeitsrechtlicher Sicht wesentlich abschwächt.

Wichtig

Erfolgt ein Freispruch wegen erwiesener Unschuld, so kann bei einer Verdachtskündigung auch ein Wiedereinstellungsanspruch des Arbeitnehmers bestehen. Dieser ist in der Praxis allerdings selten erfolgreich.

9 Fazit

Beim Verdacht der Begehung von Straftaten bzw. bei Vorliegen einer Tat sollten Unternehmen eine Kündigung so früh wie möglich aussprechen, wenn ausreichende Kenntnis besteht. Bei der außerordentlichen Kündigung ist die Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB zu beachten, die nur durch zügige Ermittlungen des Arbeitgebers zur Aufklärung des Sachverhalts gehemmt ist. Später im Laufe des Strafverfahrens auftretende Kündigungsgründe kann er nachschieben. Beim Nachschieben von Kündigungsgründen sind die Anhörungserfordernisse zu beachten und ggf. weitere Kündigungen auszusprechen.

Den Ausgang eines Strafverfahrens sollten Kündigungsberechtigte grundsätzlich nicht abwarten, denn der Ausgang einer Kündigungsschutzklage wird dadurch nicht per se vorhersehbar. Das ArbG kann die gleichen Umstände auch anders würdigen. Während das Strafverfolgungsinteresse des Staates für das Ermittlungsverfahren maßgebend ist, kommt es im arbeitsgerichtlichen Verfahren auf das notwendige Vertrauen zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses an.