

Arbeitsrecht

(Nr. 141/2004)

Entscheidungsrelevante Vorschriften: § 626 BGB

Fristlose Kündigung durch Arbeitgeber nur bei schwerwiegendem begründeten Verdacht

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein
entschied:

Leitsatz:

Ein Arbeitgeber kann ein Arbeitsverhältnis nur bei schwerwiegendem durch Tatsachen begründetem Verdacht einer Straftat fristlos kündigen.

Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein hat das Arbeitsverhältnis allerdings auf Antrag des Arbeitnehmers gegen Zahlung einer Abfindung aufgelöst.

Sachverhalt:

Der Arbeitnehmer (Kläger) war Angestellter einer Bank. Im Rahmen eines Einzahlungsvorgangs ging in der Bank ein mit über 8000,- EUR gefüllter Geldbeutel verloren. In Videoaufzeichnungen der Bank war ein nicht näher identifizierbarer Gegenstand zu sehen sowie unter anderem der Kläger, der beim Verlassen der Bank zu dem Gegenstand kurz hinschaute. Einige Tage später wurde das Geld anonym in einem Filialbriefkasten abgegeben zusammen mit einem Schreiben mit dem sinngemäßen Inhalt: Der Verfasser wolle nicht, dass ein unschuldiger Kollege leide. Der Kläger wurde von der Bank mehrfach angehört und räumte, auch nach Konfrontation mit dem Videomaterial, lediglich ein, dass er etwas mit dem Fuß weggestoßen habe, aber nicht wisse, was es gewesen sei. Die Bank beurlaubte den Kläger zunächst und kündigte ihm dann fristlos. Über ihr Intranet informierte sie die Belegschaft über die fristlose Verdachtskündigung und nannte dabei den Namen des betroffenen Arbeitnehmers. Der Kläger wehrte sich gegen die Kündigung und beantragte die Auflö-

sung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung. Ihm sei die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar.

Das Landesarbeitsgericht stellte ebenso wie das Arbeitsgericht Elmshorn (Urteil vom 28.08.2003, Az. 3 Ca 1036 b/03) fest, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die fristlose Kündigung der Bank beendet worden ist. Eine fristlose Kündigung kann nur dann mit dem Verdacht einer Straftat begründet werden, wenn dieser auf objektiven Indiztatsachen beruht. Die subjektive Wertung des Arbeitgebers reicht nicht aus. Es müssen schwerwiegende Verdachtsmomente vorliegen, die einen verständigen und gerecht abwägenden Arbeitgeber zum Ausspruch einer Kündigung veranlassen können. Der Arbeitgeber muss vor Ausspruch der Kündigung alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts unternehmen und dabei auch prüfen, ob nicht andere Personen als Täter in Betracht kommen. Mit ausführlicher Begründung stellt das Landesarbeitsgericht dar, dass die Kündigung der Bank diesen Anforderungen überhaupt nicht gerecht wurde.

Auf Antrag des Arbeitnehmers hat das Landesarbeitsgericht das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung fristgemäß aufgelöst. Dies kommt nur dann in Frage, wenn dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist. Dabei rechtfertigt nicht jede vom Arbeitgeber ausgesprochene unwirksame Kündigung einen solchen Auflösungsantrag des Arbeitnehmers. Hier hat die Bank dem Kläger jedoch auf Basis subjektiver Wertungen ohne sichere Tatsachengrundlage ein Vermögensdelikt unterstellt und einseitig ermittelt. Zudem hat sie gezielt über das Intranet über den Kläger ehrverletzende Behauptungen verbreitet und damit den ihn treffenden persönlichen Schaden, bezogen auf sein soziales Umfeld, vergrößert. Dies führte zu einer nicht hinnehmbaren Ehrverletzung des Klägers.

Das Landesarbeitsgericht hat eine Abfindung in Höhe eines $\frac{3}{4}$ Gehaltes pro Beschäftigungsjahr festgesetzt und geht dabei über die Regelabfindung in Höhe eines $\frac{1}{2}$ Gehaltes pro Beschäftigungsjahr hinaus. Der erhöhte Betrag hat Sanktionscharakter und trägt dem leichtfertigen Straftatsvorwurf seitens der Bank sowie dessen unnötiger Weiterverbreitung im Intranet Rechnung.

Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein

vom 25.02.2004

Aktenzeichen: 3 Sa 491/03

Veröffentlicht:

**Pressestelle des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein
vom 26. März 2004 - P r e s s e m i t t e i l u n g - Nr. 4**

23.05.2004