

# Arbeitsrecht

## (Nr. 157/2004)

## Verhaltensbedingte Kündigung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied:

Nichtamtliche Orientierungssätze:

1. Ein verhaltensbedingter Kündigungsgrund im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG liegt insbesondere vor, wenn der Arbeitnehmer rechtswidrig und schuldhaft seine vertraglichen Pflichten erheblich verletzt hat.
2. Eine zur Kündigung berechtigende arbeitsvertragliche Pflichtverletzung eines Arbeitnehmers liegt nicht nur dann vor, wenn der Arbeitnehmer bei einer Strafanzeige gegen den Arbeitgeber oder einen seiner Repräsentanten wissentlich oder leichtfertig falsche Angaben gemacht hat. Eine kündigungsrelevante erhebliche Verletzung arbeitsvertraglicher Nebenpflichten kann sich im Zusammenhang mit der Erstattung der Strafanzeige im Einzelfall auch aus anderen Umständen ergeben.
3. Der Arbeitnehmer kann seine vertragliche Pflicht zur Rücksichtnahme verletzen, wenn sich seine Strafanzeige gegen den Arbeitgeber oder dessen Repräsentanten als - eine unverhältnismäßige Reaktion auf deren Verhalten darstellt. Dabei können als Indizien für eine unverhältnismäßige Reaktion des anzeigenden Arbeitnehmers sowohl die Berechtigung der Anzeige als auch die Motivation des Anzeigenden oder ein fehlender innerbetrieblicher Hinweis auf die angezeigten Mißstände sprechen.

Dies gilt um so mehr, als auch die vertragliche Verpflichtung des Arbeitnehmers im Raum steht, den Arbeitgeber vor drohenden Schäden durch andere Arbeitnehmer zu bewahren.

4. Eine vorherige innerbetriebliche Meldung und Klärung ist dem Arbeitnehmer unzumutbar, wenn er Kenntnis von Straftaten erhält, durch deren Nichtanzeige er sich selbst einer Strafverfolgung aussetzen würde. Entsprechendes gilt auch bei schwerwiegenden Straftaten oder vom Arbeitgeber selbst begangenen Straftaten.

Hier tritt regelmäßig die Pflicht des Arbeitnehmers zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers zurück. Den anzeigenden Arbeitnehmer trifft auch keine Pflicht zur innerbetrieblichen Klärung, wenn Abhilfe berechtigterweise nicht zu erwarten ist.

5. Etwas anderes kann gelten, wenn nicht der Arbeitgeber oder sein gesetzlicher Vertreter, sondern ein - Vorgesetzter - Mitarbeiter seine Pflichten verletzt oder strafbar handelt. In einem solchen Fall erscheint es eher zumutbar, vom Arbeitnehmer vor einer Anzeigenerstattung einen Hinweis an den Arbeitgeber zu verlangen. Dies gilt insbesondere dann, wenn es sich um Pflichtverletzungen handelt, die - auch - den Arbeitgeber schädigen.

**BAG, Urteil vom 03.07.2003**  
**Aktenzeichen : 2 AZR 235/02**

**Veröffentlicht: AiB Newsletter Nr. 5-04 Seite 27**  
27.05.2004