



InfoBrief - Bauarbeitsrecht

17.10.2008

Diebstahl von Baumaterial: Fristlose Kündigung des Arbeitsvertrages auf „Verdacht“ ?

von RA'in Klaudia A. Czmok

Durch den Abschluss eines Arbeitsvertrages verpflichten sich die Parteien, die hierdurch eingegangenen Pflichten ordnungsgemäß und gewissenhaft zu erfüllen. Nicht selten werden die Erwartungen der Vertragspartner an den jeweils anderen aber im Laufe des Arbeitsverhältnisses enttäuscht. Die Gründe hierfür sind vielfältig und können so schwer wiegen, dass ein weiteres Festhalten am Arbeitsvertrag ebenso wenig in Betracht kommt wie eine Kündigung unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist. Als ultima ratio wird zum Instrument der außerordentlichen fristlosen Kündigung gegriffen.

Die fristlose Kündigung ist in § 626 Abs. 1 BGB geregelt. Die Vorschrift besagt, dass ein Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden kann, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zur vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

Obwohl das Gesetz demnach bestimmt, dass „Tatsachen“ eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen müssen, lässt § 626 Abs. 1 BGB unter verschärften Voraussetzungen auch eine fristlose, auf einem Verdacht beruhende Kündigung zu. Die Verdachtskündigung stellt einen Sonderfall der personenbedingten Kündigung dar und ist als ultima ratio zulässig, wenn der dringende auf objektiven Tatsachen beruhende bloße Verdacht einer strafbaren Handlung (z.B. Diebstahl von Baumaterial) oder einer sonstigen schweren arbeitsvertraglichen Pflichtverletzung

besteht und der jeweilige Verdacht geeignet ist, das zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses notwendige Vertrauen in die Rechtschaffenheit des Arbeitnehmers zu zerstören oder eine nicht mehr hinnehmbare Belastung des Arbeitsverhältnisses darstellt. Der Arbeitgeber muss in einem solchen Fall alle zumutbaren Anstrengungen unternehmen, um die vollständige Aufklärung des Sachverhalts zu erreichen und insbesondere dem Arbeitnehmer die Gelegenheit zur Stellungnahme geben (st. Rspr., vgl. zuletzt LAG Bremen, DB 2008, 2090).

Die Anforderungen an eine fristlose Verdachtskündigung sind insgesamt wesentlich höher als an die auf Tatsachen gestützte fristlose Kündigung; neben die allgemeinen ohnehin strengen Erfordernisse, die an sämtliche fristlose Kündigungen gestellt werden (z.B. Einhaltung der Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB, wonach die Kündigung binnen zwei Wochen seit Erlangung der Kenntnis von den für die Kündigung maßgebenden Umständen zu erfolgen hat), treten weitere strenge Voraussetzungen hinzu.

Es bedarf daher nicht nur der Kenntnis aller einschlägigen Rechtsvorschriften, sondern auch einer sorgfältigen Abwägung aller relevanten Umstände, um das im Einzelfall in Betracht kommende, dem individuellen Lebenssachverhalt gerecht werdende Instrumentarium zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses zu bestimmen. Die Abgrenzung einer Tatsachenkündigung von der bloßen Verdachtskündigung kann im Einzelfall schwierig sein, ist aber wegen der unterschiedlichen Voraussetzungen von außerordentlicher Wichtigkeit. Eine falsche Entscheidung und der Ausspruch einer unwirksamen Kündigung kann das Unternehmen unter Umständen viel Geld kosten.