

Folge 16 | Verdachtskündigung

Nach dem Urteil: LAG Hamm, Urteil vom 13.05.2020, Az. 6 Sa 1930/19

Besprochen von: Philipp O. & Clemens



Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung

Die Klage hat Erfolg, wenn sie zulässig und soweit sie begründet ist.

A.) Zulässigkeit

I. Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten, § 2 Abs. 1 Nr. 3 lit. b ArbGG

II. Zuständigkeit des Arbeitsgerichts

1. Sachliche Zuständigkeit

Die Arbeitsgerichte sind in erster Instanz sachlich zuständig, § 8 Abs. 1 ArbGG.

2. Örtliche Zuständigkeit

Die örtliche Zuständigkeit richtet sich nach § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. §§ 12 ff. ZPO nach den allgemeinen Grundsätzen. § 48 Abs. 1a ArbGG begründet darüber hinaus einen weiteren besonderen Gerichtsstand.

III. Feststellungsinteresse

Das nach §§ 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. §§ 495, 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse ergibt sich daraus, dass ohne Erhebung der Kündigungsschutzklage nach §§ 4, 7 S. 1 KSchG die Präklusion eintritt und die Kündigung damit trotz ihrer Rechtswidrigkeit wirksam würde.

IV. Weitere Zulässigkeitsvoraussetzungen

Hinsichtlich der weiteren Zulässigkeitsvoraussetzungen sind keine Probleme ersichtlich.

B.) Begründetheit

Die Kündigungsschutzklage ist begründet, soweit zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis bestand und nicht durch Kündigung beendet wurde.

I. Bestehen eines Arbeitsverhältnisses (+)

Zwischen den Parteien bestand ein Arbeitsverhältnis i.S.d. § 611a BGB.

II. Wirksame außerordentliche Kündigung

Das Arbeitsverhältnis könnte durch außerordentliche, fristlose Kündigung beendet worden sein.

1. Kündigungserklärung (+)

Schriftform gem. § 623 BGB

2. Keine Präklusion gem. §§ 4, 7 S. 1 KSchG (+)

Aufgrund der fristgerechten Klageerhebung ist die Kündigung nicht bereits gem. §§ 4, 7 S. 1 KSchG als wirksam anzusehen.

3. Anhörung des Betriebsrats gem. § 102 BetrVG

Mangels Bestehens eines Betriebsrats musste dieser auch nicht vor der Kündigung angehört werden.

4. Kündigungsgrund

Eine außerordentliche fristlose Kündigung ist nach § 626 Abs. 1 BGB möglich, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

a) Keine Präklusion, § 626 II BGB

Die Kündigung muss nach § 626 II BGB binnen zwei Wochen nach Kenntniserlangung über die zur Kündigung berechtigenden Umstände erklärt werden. Diese Frist wäre hier gewahrt.

b) Wichtiger Grund

Ein wichtiger Grund würde vorliegen, wenn dem Arbeitnehmer eine erhebliche Verletzung seiner vertraglichen Pflichten dadurch anzulasten wäre, dass er eine Straftat gegen den Arbeitgeber begangen hätte.

Ein Kündigungsgrund wäre hier danach der Sache nach gegeben, wenn die Klägerin den Geldumschlag mit 3.000€ entwendet hätte. Dies konnte die Beklagte hier jedoch nicht beweisen.

Allerdings kann auch der Verdacht einer Straftat eine Kündigung rechtfertigen. Eine solche **Verdachtskündigung** setzt voraus, dass

- die Kündigung gerade auf den Verdacht der strafbaren Handlung bzw. eines vertragswidrigen Verhaltens gestützt wird;
- eine Anhörung des Arbeitnehmers vor Ausspruch der Kündigung erfolgt ist.
- zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung ein dringender Tatverdacht gegen den Arbeitnehmer besteht und
- eine umfassende Interessenabwägung der widerstreitenden Interessen des Arbeitgebers an der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses einerseits und dem des

Arbeitnehmers an der (einstweiligen Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses) andererseits überwiegt.

Damit muss insbesondere ein **dringender Tatverdacht** gegen die Klägerin bestanden haben.

Hier erscheint es zwar durchaus möglich, dass die Klägerin den Geldumschlag entwendet hat, allerdings sind auch weitere Sachverhalte möglich, wie der Umschlag verschwunden sein könnte. Daher konnte die Beklagte auch nicht beweisen, dass ein dringender Tatverdacht gegen die Klägerin besteht.

Damit lagen auch die Voraussetzungen für eine Verdachtskündigung nicht vor.

Damit fehlt es an einem wichtigen Grund i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB.

c) Zwischenergebnis

Die außerordentliche, fristlose Kündigung ist damit unwirksam.

III. Wirksame ordentliche Kündigung

Das Arbeitsverhältnis könnte aber durch die hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung zum nächstmöglichen Zeitpunkt beendet worden sein.

1. Kündigungserklärung

Die Beklagte hat gleichzeitig mit Ausspruch der außerordentlichen Kündigung die ordentliche Kündigung erklärt. Die hilfsweise Erklärung verstößt nicht gegen den Grundsatz der Bedingungsfeindlichkeit von Gestaltungserklärungen (vgl. § 388 S. 2 BGB). Es handelt sich bei der hilfsweisen Erklärung nicht um eine echte Bedingung i.S.d. § 158 I BGB, sondern um eine reine Potestativbedingung, die nicht von äußeren Umständen, sondern allein von der Klärung der Rechtslage abhängt.

2. Keine Präklusion (+)

3. Kündigungsfrist

Die Kündigungsfrist richtet sich nach § 622 BGB und hängt von der Dauer des Bestehens des Arbeitsverhältnisses ab.

4. Kündigungsgrund

Ein Kündigungsgrund ist für die ordentliche Kündigung nach dem BGB nicht erforderlich. Allerdings findet auf das Arbeitsverhältnis vorliegend das KSchG Anwendung, §§ 1 Abs. 1, 23 Abs. 1 KSchG.

Damit muss die Kündigung sozial gerechtfertigt i.S.d. § 1 Abs. 2 KSchG sein. Hier kann die Beklagte weder die Begehung der Straftat beweisen, was eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen könnte, noch die Voraussetzungen für eine

Verdachtskündigung darlegen, was eine personenbedingte Kündigung rechtfertigen würde.

Damit ist die Kündigung sozial ungerechtfertigt und unwirksam.

IV. Zwischenergebnis

Die Kündigungen sind damit insgesamt unwirksam. Damit ist die Kündigungsschutzklage begründet.

C.) Ergebnis

Die Klage ist zulässig und begründet. Sie wird Erfolg haben.