

Erfolgreicher Auflösungsantrag bei unwahrem Prozessvortrag

Es kommt selten vor, dass die Gerichte bei unwirksamer Kündigung das Arbeitsverhältnis auf Antrag des Arbeitgebers gegen Zahlung einer Abfindung auflösen. Ein Auflösungsantrag ist nur dann erfolgreich, wenn Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen. Entscheidend ist die objektive Lage bei Schluss der mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz (§ 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG). Das LAG Köln gab dem Auflösungsantrag des Arbeitgebers statt, weil der Kläger in erster Instanz bewusst wahrheitswidrig vorgetragen hatte. Der Kläger war als Director Human Resources EMEA beschäftigt und trug die HR-Verantwortung für 250 Arbeitnehmer. Am 28.12.2017 kündigte das Unternehmen fristlos, hilfsweise ordentlich zum 31.3.2018 wegen eigenmächtiger Urlaubnahme des Klägers und damit einhergehender bewusster Arbeitsverweigerung. Die erste Instanz sah die Kündigung als unwirksam an, da der Kläger unstreitig einen Urlaubsantrag gestellt hatte, der nicht verbeschieden worden war. Es verurteilte das Unternehmen zur Weiterbeschäftigung und Zahlung von Annahmeverzugslohn. Der Kläger hatte zu seiner Verteidigung vorgetragen, der Zeuge Dr. R. habe ihm und weiteren Mitarbeitern gegenüber erklärt, sie könnten einzelne Tage Urlaub nehmen, ohne dass er dies separat bewilligen müsse, solange dies in der Software T eingetragen und der Mitarbeiter seine Abwesenheit im Outlook-Kalender eingetragen habe. In einem Vieraugengespräch Ende Juli 2017 habe ihm Herr Dr. R. dies nochmals explizit bestätigt. Der Arbeitgeber machte in der Berufungsinstanz geltend, dass dieser Prozessvortrag unwahr sei und legte eine eidesstattliche Versicherung des Zeugen Dr. R. vor. Die Beklagte beantragte für den Fall, dass die ausgesprochenen Kündigungen unwirksam seien, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung von etwas mehr als einem Bruttomonatsgehalt.

Auch das LAG Köln (Urt. v. 21.9.2020 – 3 Sa 599/19, rk.) hielt die ausgesprochenen Kündigungen für rechtsunwirksam. Es vernahm allerdings den Zeugen Dr. R. zu der Frage, ob dieser die behauptete Sonderregelung für die Abwicklung eintägiger Kurzzurlaube bestätigen könne. Die Beweisaufnahme fand ca. drei Jahre nach dem Vorfall statt. Zu diesem Zeitpunkt war der Zeuge aus dem Unternehmen bereits ausgeschieden. Er schloss „definitiv“ aus, dass er jemals eine Zusage gegeben habe, wonach Urlaub auch dann genommen werden könne, wenn dieser im System beantragt und im Outlook-Kalender hinterlegt sei. Diese Aussage hielt das

Gericht für glaubwürdig, u. a. auch deswegen, weil der Zeuge nicht mehr bei dem Unternehmen beschäftigt war und damit völlig unbeeinflusst aussagen konnte. Der bewusst unwahre Tatsachenvortrag vor Gericht, aber auch die leichtfertige Aufstellung von Tatsachen, deren Unhaltbarkeit auf der Hand liegt, kann die Auflösung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Dass der Tatsachenvortrag unwahr war, stand nach der Beweisaufnahme zur Überzeugung des Gerichts fest. Dieses löste das Arbeitsverhältnis zum Termin der ordentlichen Kündigung (31.3.2018) auf gegen Zahlung einer Abfindung i. H. v. 0,5 Bruttomonatsverdiensten für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit.

Tat-, hilfsweise Verdachtskündigung wegen Diebstahls

Der Kläger war als Kommissionierer im Frischbereich eines Großhandelslagers beschäftigt, in dem mehr als 400 Arbeitnehmer arbeiten. Im Frischbereich wird auch sonntags gearbeitet, wohingegen im Bereich des Trockensortiments, zu dem auch Spirituosen gehören, sonntags nicht gearbeitet wird und die Beleuchtung ausgeschaltet ist. Das Unternehmen stellte fest, dass immer wieder Getränke und Spirituosen fehlten. Deswegen beauftragte es Mitarbeiter, die Gänge im Bereich des Trockensortiments zu kontrollieren und montierte eine versteckte Kamera, die sich in Zeiten, in denen im Trockensortiment nicht gearbeitet wird, bei Bewegungen einschaltet. Um zu einem Getränkeautomaten zu gelangen, muss man den Bereich des Trockensortiments passieren. Der Kläger wurde dabei gefilmt, wie er zusammen mit einem Kollegen durch den abgedunkelten Gang des Trockenbereichs ging und sich bückte. An dieser Stelle waren bodennah Collies mit Jägermeisterfläschchen gelagert. Der Arbeitgeber stellte fest, dass ein Collie aufgerissen war und zwei Fläschchen fehlten. Der Betriebsleiter konfrontierte den Kläger mit dem Vorwurf, sich die Fläschchen angeeignet zu haben, was der Kläger bestritt. Sodann hörte das Unternehmen den Betriebsrat zur beabsichtigten fristlosen, hilfsweise ordentlichen Kündigung an. Dieser gab keine Stellungnahme ab. Im sich anschließenden Rechtsstreit begründete der Arbeitgeber die Kündigung mit dem Tatvorwurf des Diebstahls, hilfsweise dem dringenden Tatverdacht. Die Beklagte legte u. a. Screenshots der Videoaufnahmen vor und bot Beweis durch Inaugenscheinnahme der Aufzeichnungen an. Die Beklagte unterlag in dem Kündigungsrechtsstreit. Das LAG Nürnberg (Urt. v. 8.12.2020 – 7 Sa 226/20, rk.) sah es nicht als bewiesen an, dass der Kläger einen Diebstahl begangen hatte. Eigentums- und Vermögensdelikte des Arbeitnehmers zulasten des Arbeitgebers stellen regelmäßig einen wichtigen Grund an sich für eine außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses dar.

Das Unternehmen konnte aber keine Tatzeugen zur Beweisführung anbieten und die Screenshots und die Videoaufzeichnungen hat das Gericht nicht verwertet. Der Kläger hatte der Verwertung widersprochen. Sein allgemeines Persönlichkeitsrecht überwog das Interesse der Beklagten an der Auswertung der Daten. § 26 Abs. 1 Satz 2 BDSG rechtfertigt die Verarbeitung personenbezogener Daten zur Aufdeckung von Straftaten nur dann, wenn tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass die betroffene Person eine Straftat begangen hat, die Verwertung zur Aufdeckung erforderlich ist und das schutzwürdige Interesse des Arbeitnehmers am Ausschluss der Verwertung nicht überwiegt (Grundsatz der Verhältnismäßigkeit). Das Gericht sah die Installation der verdeckten Überwachungskamera als unverhältnismäßig an. Die Beklagte hätte andere, nicht in das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer eingreifende Mittel zur Aufklärung des Verdachts des Diebstahls von Spirituosen ausschöpfen müssen und z. B. durch einen Abgleich der Anwesenheitszeiten von Mitarbeitern den Kreis der potenziellen Täter eingrenzen müssen.

Zwar kann auch der dringende Verdacht eines Eigentumsdelikts einen wichtigen Grund für eine Kündigung bilden, wenn gerade die Verdachtsmomente geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zu zerstören. Ob solche dringenden Verdachtsmomente hier vorlagen, konnte das Gericht aber offenlassen. Denn der Betriebsrat war nicht zu einer Verdachtskündigung angehört worden. Als Kündigungsgrund kann nur berücksichtigt werden, was auch gegenüber dem Betriebsrat im Rahmen der Anhörung nach § 102 BetrVG als solcher geltend gemacht wurde.

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



© Fotostudio Felikss Francer

Dr. Claudia Rid
Rechtsanwältin und
Fachanwältin für Arbeitsrecht,
CMS Hasche Sigle, München