

Kurz kommentiert

Vererblichkeit einer Abfindung

Eine tragische Verkettung von Umständen liegt einer Entscheidung des LAG Baden-Württemberg (Urt. v. 15.12.2021 – 2 Sa 11/21) zugrunde. Ein über zehn Jahre beschäftigter Projektleiter war schwer krank, sodass die Arbeitsvertragsparteien – anwaltlich vertreten – über einen Aufhebungsvertrag verhandelten. Der Anwalt des Projektleiters übersandte dem Anwalt des Unternehmens am 23.12.2019 eine aktuelle Fassung des Aufhebungsvertragsentwurfs mit dem expliziten Hinweis, dass in Anbetracht der Erkrankung aufgenommen werden solle, dass der Abfindungsanspruch bereits jetzt entstanden und vererblich ist. Nachdem darüber Einvernehmen erzielt war, übersandte der Anwalt am 16.1.2020 die vom schwer kranken Arbeitnehmer unterzeichneten Exemplare des Aufhebungsvertrags an die Gegenseite. Am 25.1.2020 verstarb der Mitarbeiter. Der Geschäftsführer der Beklagten unterschrieb den Aufhebungsvertrag spätestens am 27.1.2020. Das Original ging dem Klägervertreter am 31.1.2020 zu. Der Vertrag sah eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30.6.2020 vor gegen Zahlung einer Abfindung i. H. v. 34.500 Euro. Nachdem das Unternehmen vom Tod des Mitarbeiters erfahren hatte, verweigerte es die Zahlung der Abfindung an dessen Witwe.

Während die erste Instanz diesen Abfindungsanspruch zusprach, wies das LAG Baden-Württemberg die Klage ab. Es geht davon aus, dass ein wirksamer Aufhebungsvertrag zustande gekommen ist. Der Mitarbeiter hatte einen wirksamen Antrag abgegeben, der Tod des Erklärenden stand dem wirksamen Zugang der Erklärung nicht entgegen. Der dem Unternehmen zugegangene Antrag war auch noch annahmefähig, sodass der Aufhebungsvertrag durch Unterzeichnung und Übersendung an den Rechtsanwalt am 27.1.2020 wirksam zustande gekommen ist. Allerdings wurde die Beklagte von der Verpflichtung zur Zahlung der Abfindung befreit, da der Verstorbene die von ihm geschuldete Leistung – nämlich die Aufgabe des Arbeitsplatzes – im Zeitpunkt des Zustandekommens des Aufhebungsvertrags nicht mehr erbringen konnte. Denn er war bereits am 25.1.2020 verstorben. Das Gericht betont, dass die vorliegende Fallkonstellation von einem Sachverhalt zu unterscheiden ist, wo ein Arbeitnehmer nach wirksamem Zustandekommen des Aufhebungsvertrags vor dem vereinbarten Beendigungszeitpunkt verstirbt. Wenn die Parteien in einem solchen Fall vereinbart ha-

ben, dass der Anspruch auf Abfindung mit Abschluss des Aufhebungsvertrags entsteht und vererblich ist, kann sich der Arbeitgeber dem Anspruch der Erben nicht entziehen.

Das Gericht ließ wegen grundsätzlicher Bedeutung die Revision zum BAG zu.

Außerordentliche Kündigung wegen Medikamentenabhängigkeit

Eine bei einer Rundfunkanstalt beschäftigte Sekretärin war tariflich ordentlich unkündbar. 2002 wurde eine paranoid-halluzinatorische Schizophrenie festgestellt, weshalb ihr Benzodiazepin verordnet wurde. Zu einem nicht näher bekannten Zeitpunkt entwickelte die Sekretärin eine Benzodiazepin-Abhängigkeit, was dem Arbeitgeber nicht bekannt war. Der dauerhafte Konsum des Medikaments kann zu einer leichten Sedierung, kognitiven Störungen sowie Konzentrationsstörungen führen. Seit 2007 stellte das Unternehmen häufige Fehler, selbst bei einfachen Tätigkeiten, fest. Alle Arbeiten mussten kontrolliert werden, was die Zeitressourcen der Kollegen in Anspruch nahm. Einmal wurde die Sekretärin im Innenhof auf einer Bank schlafend vorgefunden. Es fanden viele Gespräche mit der Vorgesetzten statt und diese mahnte die Mitarbeiterin wiederholt wegen fehlerhafter oder verspäteter Arbeiten ab. Als sie den Auftrag erhielt, in der Poststelle sechs frankierte Rückumschläge für einen 20-g-Brief abzuholen, schrieb sie per E-Mail, sie verstehe nicht, was sie bei der Poststelle machen solle. Ab Juni 2019 war die Mitarbeiterin arbeitsunfähig und sodann in stationärer Behandlung. Im Juli 2019 leitete die Rundfunkanstalt die außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslauffrist bis zum 31.12.2020 in die Wege.

Die dagegen erhobene Kündigungsschutzklage war in erster Instanz erfolgreich. Das LAG München (Urt. v. 14.10.2021 – 3 Sa 83/21) hob diese Entscheidung auf und wies die Klage ab. Im Rechtsstreit behauptete die Klägerin, sie sei arbeitsfähig. Ihre Leistungsmängel hätten auf einer Medikamentenabhängigkeit beruht, die erst nach Ausspruch der Kündigung festgestellt worden sei. Sie werde nun eine Entziehungskur ab dem 5.10.2020 beginnen. Das Gericht sah einen außerordentlichen Kündigungsgrund im Medikamentenmissbrauch als gegeben an. Es vergleicht den Sachverhalt mit einer krankheitsbedingten Beeinträchtigung infolge Alkoholismus, der auch

in Fällen sog. Unkündbarkeit als wichtiger Grund in Betracht kommt, wenn eine der fiktiven ordentlichen Kündigungsfrist entsprechende Auslauffrist eingehalten wird. Abzustellen ist dabei auf die Beurteilung im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung im Juli 2019. Seinerzeit lag unstreitig eine Benzodiazepin-Abhängigkeit vor. Infolge dieser Abhängigkeit war im Zeitpunkt der Kündigung die Prognose gerechtfertigt, die Klägerin werde auch dauerhaft nicht in der Lage sein, die vertraglich geschuldete Tätigkeit ordnungsgemäß zu erbringen. Wer noch nicht einmal in der Lage ist, frankierte Briefkuverts bei der Poststelle abzuholen, kann die Aufgaben einer Sekretärin nicht mehr erfüllen. Unbeachtlich war, dass der Arbeitgeber im Kündigungszeitpunkt die Medikamentenabhängigkeit gar nicht kannte. Die Klägerin konnte auch nicht von ihrem Arbeitgeber verlangen, ihr vorab einen Entzug von der Abhängigkeit zu ermöglichen. Denn die Abhängigkeit infolge der missbräuchlichen Verwendung des Medikaments war vor Ausspruch der Kündigung nicht bekannt.

Das Gericht sah auch eine erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen als gegeben an. Eine Weiterbeschäftigung der Klägerin bis zum Renteneintritt wäre mit einer Kostenbelastung von ca. 1,7 Mio. Euro verbunden, dies bei einem sinnentleerten Arbeitsverhältnis. Da es sich bei der dauernden Unfähigkeit, die vertraglichen Dienste zu erbringen, um einen Dauertatbestand handelt, war auch die Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB gewahrt.

Compliance-Untersuchung: Beginn der zweiwöchigen Kündigungserklärungsfrist

Ein auf die Entwicklung, Konstruktion und den Bau von Militärflugzeugen spezialisiertes Unternehmen war mehrfach als Auftragnehmerin für die Bundeswehr bzw. das Bundesministerium der Verteidigung tätig geworden. Die Bundeswehr ist dessen wichtigster Kunde. Aufträge durch die Bundeswehr dürfen nur im Wege eines Vergabeverfahrens vergeben werden. Die zur Vorbereitung solcher Verfahren erstellten behördeninternen Dokumente tragen die höchste Vertraulichkeitsstufe und sind als Verschlussachen gekennzeichnet. Das Unternehmen hat seine Mitarbeiter durch entsprechende Richtlinien auf die Vertraulichkeit und den Geheimschutz von Dokumenten, die im Rahmen öffentlicher Ausschreibungen zugänglich gemacht werden, verpflichtet und entsprechende Compliance-Schulungen abgehalten. Es hat ein Legal- und Compliance-Department eingerichtet, dessen Leiter ein General Counsel ist.

Im Juli 2018 erhielt das Legal- und Compliance-Department einen Hinweis, dass verschiedene geheimhaltungsbedürftige Dokumente des Ver-

teidigungsministeriums bei verschiedenen Mitarbeitern des Unternehmens aufgetaucht seien. Der Compliance Officer leitete daraufhin im September 2018 eine „Pre-Investigation“ zur Erstvalidierung der Verdachtsmomente ein. Da die Verdachtsmomente nicht erschüttert werden konnten, beauftragte er eine externe Kanzlei mit der Durchführung einer unternehmensinternen Untersuchung zur vollständigen Aufklärung des Sachverhalts. Diese führte zunächst im Herbst 2018 Interviews mit zahlreichen Mitarbeitern. Sodann wurde durch einen externen IT-Forensik-Dienstleister ein Datenbestand von 1,5 Mio. Dateien vorbereitet, der nach entsprechender Filterung ab April 2019 gesichtet wurde. Es waren insgesamt ca. 90 Mitarbeiter in Verdacht, darunter auch der tariflich unkündbare Vertriebsleiter. Am 27.6.2019 lagen Erkenntnisse in Form von 37 sog. „Findings“ (E-Mail-Verläufe) vor, dass insgesamt ca. 20 Mitarbeiter darin involviert waren, sich in strafrechtlich relevanter Weise geheime Verschlusssachen, die für die Angebotserstellung für Ausschreibungen relevant waren, beschafft und diese ihren Kollegen im Vertrieb, darunter auch dem Vertriebsleiter, weitergeleitet haben. Der Compliance Officer unterbrach die Untersuchung und gab einen Zwischenbericht für die Geschäftsführung in Auftrag. Diesen bereitete die Kanzlei bis 16.9.2019 vor, er umfasste 792 Seiten und wurde der Geschäftsführung am selben Tag übergeben. Diese hörte den Vertriebsleiter zum Verdacht der unzulässigen Entgegennahme, Verbreitung und Nutzung streng vertraulicher Verschlusssachen des Verteidigungsministeriums an und sprach am 27.9.2019 nach Beteiligung von Sprecherausschuss und Betriebsrat die fristlose Kündigung, hilfsweise eine fristlose Kündigung mit sozialer Auslaufzeit aus.

Die dagegen gerichtete Kündigungsschutzklage war in beiden Instanzen erfolgreich. Denn das Unternehmen hatte die Kündigung nicht innerhalb der zweiwöchigen Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB ausgesprochen. Weder die Einbettung des dem Kläger vorgeworfenen Verhaltens in eine bis zu 89 Arbeitnehmer betreffende Untersuchung wettbewerblich sowie strafrechtlich relevanter Verstöße ist dazu geeignet, den Beginn der Zweiwochenfrist nach hinten zu verschieben, noch kann sich die Beklagte darauf berufen, dass der Compliance Officer die Geschäftsführung erst am 16.9.2019 von den relevanten Kündigungstatsachen informiert habe. Das Unternehmen darf nicht abwarten, bis bzgl. aller verdächtigten Arbeitnehmer die Ermittlungen abgeschlossen sind. Jede Kündigung ist ein Einzelfall und der am 27.6.2019 durch die Kanzlei ermittelte Erkenntnisstand reichte aus, um die Entscheidung über die Kündigung zu treffen. Die Geschäftsführung kann sich auch nicht darauf berufen, dass der Compliance Officer sie erst am 16.9.2019 über die konkreten Vorwürfe informiert habe. Auch wenn die Kenntnis anderer Per-

sonen für den Beginn der Zweiwochenfrist grundsätzlich unbeachtlich ist, gilt dies dann nicht, wenn die verspätete Kenntnisnahme auf einer unsachgemäßen Organisation des Betriebs beruht. Der Geschäftsführer hatte die Pflicht, sich regelmäßig über den Stand der Ermittlungen berichten zu lassen, und der Compliance Officer wäre verpflichtet gewesen, bereits im Juni 2019 über den Stand der Ermittlungen zu informieren. Der Kündigungsvorwurf beruht auf den „Findings“, die bereits am 27.6.2019 vorlagen. Weshalb es dann noch einmal zweieinhalb Monate gebraucht hat, die Erkenntnisse zu verschriftlichen, war für das Gericht nicht erkennbar. Der Inhalt der „Findings“ war überwiegend selbsterklärend und legte den dringenden Verdacht nahe, dass der Kläger es wiederholt unterlassen hat zu verhindern, dass seine Mitarbeiter sich widerrechtlich verhalten und dass der Kläger im Umgang mit Dienst- und Geschäftsgeheimnissen selbst widerrechtlich gehandelt hat. Das Gericht ließ die Revision zu. Sie ist beim BAG unter dem Az. 2 AZR 483/21 anhängig (LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 3.11.2021 – 10 Sa 7/21).

Rechtmäßigkeit arbeitszeitrechtlicher Aufsichtsmaßnahmen

Nach § 17 Abs. 2 ArbZG kann die Aufsichtsbehörde die erforderlichen Maßnahmen anordnen, die der Arbeitgeber zur Erfüllung der Pflichten aus dem ArbZG zu treffen hat. Außerdem kann die Aufsichtsbehörde die für die Durchführung des ArbZG erforderlichen Auskünfte verlangen (§ 17 Abs. 4 ArbZG). Zu den wesentlichen Pflichten des Arbeitgebers gehört es, dafür Sorge zu tragen, dass die tägliche Höchstarbeitszeit (acht Stunden werktäglich, maximal zehn Stunden) nicht überschritten wird und die Mindestruhezeit nach Beendigung der täglichen Arbeit von elf Stunden eingehalten wird.

Aufgrund eines anonymen Hinweises hatte die Behörde erfahren, dass ein Lagerdienstleister Arbeitszeiten von bis zu 13 Stunden anordnet und die Ruhezeit häufig erheblich unterschritten wird. Sie forderte das Unternehmen daher auf, die Arbeitszeitnachweise aller Beschäftigten vorzulegen, die die anonyme Beschwerde letztlich bestätigten. Daraufhin ordnete die Behörde an, dass die gesetzlichen Vorgaben der §§ 3 und 5 ArbZG einzuhalten seien und dass ihr für einen sechsmonatigen Zeitraum die Arbeitszeitnachweise aller Mitarbeiter vorzulegen seien. Das Unternehmen legte gegen den Bescheid Widerspruch ein und erhob anschließend Klage auf Aufhebung des Bescheides vor dem Schleswig-Holsteinischen Verwaltungsgericht.

Die Klage wurde abgewiesen, weil die angefochtenen Bescheide rechtmäßig waren. Die Bestim-

mungen des § 17 ArbZG gewähren der Aufsichtsbehörde die notwendigen Befugnisse, um die Einhaltung des ArbZG sicherzustellen und durchzusetzen. Aus den Arbeitszeitnachweisen des Unternehmens ergab sich eine Vielzahl von Verstößen gegen das Gesetz. Das diesbezügliche Auskunftsverlangen aufgrund des anonymen Hinweises war nicht rechtswidrig. Es stellte eine zulässige Ermittlungsmaßnahme dar. Zweck des Gesetzes ist die effektive Abwehr von Gefahren für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer. Auch die Anordnung zur Vorlage von Arbeitszeitnachweisen für einen sechsmonatigen Zeitraum war rechtmäßig, weil Anlass bestand, von dem Unternehmen weitere Informationen zu verlangen, um zu überprüfen, ob es sich künftig an die gesetzlichen Vorgaben zur Höchstarbeitszeit und den Ruhezeiten hält. Die Anordnung war die einzige praktikable Möglichkeit und stellte damit das mildeste Mittel dar (Schleswig-Holsteinisches Verwaltungsgericht, Urt. v. 12.11.2021 – 12 A 28/19).

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



© Fotostudio Felikss Francer

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