

Kurz kommentiert

Fristlose Kündigung wegen Spesenabrechnungsbetrugs in geringer Höhe

Ein Automobilhersteller schickt seine Mitarbeiter regelmäßig auf mehrtägige Fortbildungen und gewährt ihnen im Zuge der Erstattung von Übernachtungskosten auch eine Verpflegungspauschale. Diese wird anteilig gekürzt, wenn den Arbeitnehmern für eingenommene Mahlzeiten keine Kosten entstanden sind. Für die Reisekostenabrechnungen müssen die Mitarbeiter ein elektronisches Abrechnungssystem nutzen. In der Eingabemaske muss ein Haken gesetzt werden, wenn für Mahlzeiten keine Kosten entstanden sind, etwa weil im Hotel ein Frühstück angeboten war. Für eine viertägige Fortbildungsveranstaltung stellte das Hotel den Mitarbeitern eine Rechnung mit Ausweis des Frühstücks i. H. v. 4,80 Euro pro Tag aus. Als der Hotelmanager bemerkte, dass „über die Rechnungen gesprochen wird“, bot er an, diese zu ändern. Das Hotel stellte anschließend Rechnungen aus, die nicht mehr erkennen ließen, dass neben den Übernachtungskosten auch Kosten für das Frühstück enthalten sind. Bei der Eingabe der Rechnungen in das Abrechnungssystem unterließ es ein Mitarbeiter, durch Setzen des Hakens kenntlich zu machen, dass für das Frühstück keine Kosten angefallen sind. Insgesamt geht es um einen Betrag i. H. v. 19,20 Euro, um den die Verpflegungspauschale nicht gekürzt wurde.

Bei einer Auswertung des Abrechnungssystems kam dies ans Tageslicht. Nach einer längeren Aufklärung des Sachverhalts durch Befragung der Reisegruppe sprach das Unternehmen mehrere fristlose, hilfsweise ordentliche Kündigungen aus, nachdem es den Betriebsrat angehört hatte. Die dagegen erhobene Kündigungsschutzklage war im Ergebnis nicht erfolgreich.

Der Kläger erhob zahlreiche Einwendungen gegen die Kündigungen, so u. a., dass die Daten des Dienstreisesystems nicht verwertet werden dürfen, weil der Betriebsrat entgegen einer Betriebsvereinbarung der Auswertung nicht zugestimmt habe.

Damit hatte der Kläger keinen Erfolg. Das Gericht war der Auffassung, dass er seine arbeitsvertragliche Pflicht, auf die Vermögensinteressen des Unternehmens Rücksicht zu nehmen, objektiv verletzt hatte, indem er bei der Abrechnung seiner Reisekosten das Frühstück nicht angegeben hatte. Diese Erkenntnis dürfe auch prozessual

verwertet werden, selbst wenn die Auswertung des Abrechnungssystems gegen eine Betriebsvereinbarung verstieße. Ein Verwertungsverbot von Sachvortrag kennt weder das deutsche Zivilprozessrecht noch das Betriebsverfassungsgesetz. Ein Tatsachenvortrag kann unschlüssig oder unbewiesen sein, nicht aber unverwertbar. Ein Verwertungsverbot käme allenfalls dann in Betracht, wenn die Verwendung rechtswidrig erlangter Informationen einen schweren Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der anderen Partei darstellen würde. Dies war hier jedoch nicht festzustellen. Mit der vorsätzlichen Falschabrechnung brach der Kläger das über die nicht ganz fünfjährige Dauer seines Arbeitsverhältnisses hinweg aufgebaute Vertrauen des Arbeitgebers in seine Loyalität. Die geringe Höhe des drohenden Schadens i. H. v. 19,20 Euro verhindert den Vertrauensverlust nicht, denn dieser knüpft an die Illoyalität als solche an.

Auch war eine Abmahnung entbehrlich. Der Kläger hat vorsätzlich falsch abgerechnet, um sich einen finanziellen Vorteil zu Lasten der Beklagten zu verschaffen. Dabei musste er wissen, dass Unehrlichkeiten dieser Art vom Arbeitgeber nicht akzeptiert würden (Sächsisches LAG, Urt. v. 21.3.2022 – 1 Sa 374/20, rk.).

Keine gerichtliche Überprüfung: Streit um Leistungsbeurteilung

Vor dem LAG Schleswig-Holstein stritt ein sog. District Manager mit seinem Arbeitgeber über eine innerbetriebliche Leistungsbeurteilung, die in die Entscheidung der ausländischen Muttergesellschaft zur Vergabe von Aktienoptionen einfließt.

Die Parteien vereinbarten für jedes Kalenderjahr Ziele, die am Jahresende mit insgesamt neun Notentstufen bewertet wurden. Die Notenskala enthält die drei Stufen 1, 2 und 3 und die einzelnen Stufen enthalten jeweils nochmals drei Unterstufen, nämlich 1,1, 1,2 und 1,3. Die beste Bewertung ist 3,3 und die schlechteste 1,1. Der Kläger war in den Jahren 2017 und 2018 jeweils mit der Gesamtnote 2,2 bewertet worden. Diese Note ist wie folgt beschrieben: „Die Ergebnisse erfüllen die Erwartungen [...]. Der Mitarbeiter verhält sich stets gemäß den B-Elements beschriebenen Verhaltensweisen.“ Im Jahr 2019 bekam der Kläger die Note 2,1, die wie folgt beschrieben ist: „Die Ergebnisse erfüllen die Erwartungen [...].

Der Mitarbeiter verhält sich nicht immer gemäß den B-Elements beschriebenen Verhaltensweisen.“ Tatsächlich hatte die Führungskraft im Rahmen der Bewertung ausführlich gewisse Entwicklungsfelder insbesondere im Bereich Leadership kritisiert und dargelegt, dass es dem Kläger nicht ganzheitlich gelungen sei, eine produktive und konstruktive Teamatmosphäre zu entwickeln. Er habe sich in zu geringem Maße den Mitarbeitern mit negativem Entwicklungsverlauf gewidmet. Das betreffe sowohl den Aspekt der Präsenz vor Ort als auch die Unterstützung durch ein klassisches Business Management.

Gegen diese Beurteilung erhob der Kläger Widerspruch und argumentierte damit, dass ihm im Jahr 2019 ein Mitarbeiter einer anderen Abteilung zugeteilt wurde, der schwierig und schlecht integrierbar sei. Die Klage hatte keinen Erfolg.

Das erforderliche Rechtsschutzinteresse sah das Gericht als gegeben an, da eine zu schlechte Beurteilung den Arbeitnehmer grundsätzlich auch in seinem Persönlichkeitsrecht verletzen könne. Die Klage war jedoch unbegründet. Dabei arbeitete das Gericht zunächst heraus, dass hinsichtlich der Darlegungs- und Beweislast nicht die gleichen Grundsätze gelten wie für die Erteilung eines Arbeitszeugnisses. Es gebe einen grundsätzlichen Unterschied zwischen Beurteilung und Zeugnis. Eine dienstliche Beurteilung dient in aller Regel einem innerdienstlichen Zweck, wie z. B. dem Leistungsvergleich mit anderen Arbeitnehmern. Eine Beurteilung ist stets ein Akt wertender Erkenntnis, bei welchem dem Beurteilenden ein Beurteilungsspielraum zusteht. Das Ergebnis der Beurteilung ist eine Tatsache, deren Richtigkeit nicht überprüft werden kann. Der gerichtlichen Überprüfung zugänglich ist nur der Beurteilungsvorgang als solcher und ob die Beurteilung auf sachfremden Erwägungen beruht.

Basierend auf dieser Grundlage hatte der Kläger nicht nachweisen können, dass ein Anspruch auf Anhebung der Gesamtnote von 2,1 auf 2,2 besteht. Denn die Führungskraft hatte gewisse Mängel im Bereich Leadership herausgearbeitet.

Die Bewertung der Leistungen in diesem Bereich unterliege nicht der gerichtlichen Kontrolle. Der Einwand des Klägers, ihm könne das Verhalten des „schwierigen Mitarbeiters“ nicht angelastet werden, verfing nicht. Denn als District Manager sei es gerade seine Aufgabe, eine produktive und konstruktive Teamatmosphäre zu schaffen (LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 9.12.2021 – 5 Sa 149/21, rk.).