

Kündigung wegen Strafanzeige

Das Arbeitsgericht Hannover hat in seinem Urteil vom 10. Juni 2011 zum Aktenzeichen 7 Ca 454/10 einer Kündigungsschutzklage eines Arbeitnehmers stattgegeben, dem wegen angeblicher Arbeitsverweigerung gekündigt worden war. Im Kündigungsschutzprozess hatte der Arbeitgeber seinen Kündigungsentschluss zudem darauf gestützt, dass der Arbeitnehmer sich abfällig gegenüber Kollegen über die Geschäftsführung geäußert habe und eine Strafanzeige gegenüber dem Geschäftsführer des Unternehmens erstattet hatte.

Das Arbeitsgericht Hannover hat entschieden, dass sowohl Strafanzeigen gegen den Arbeitgeber, wenn diese jedes Anhaltspunktes entbehren, als auch insbesondere abträgliche oder ehrverletzende Äußerungen gegenüber Dritten, Kollegen, Vorgesetzten und Behörden an sich geeignet sein können, dem Arbeitgeber einen verhaltensbedingten Grund zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses darzubieten. All solche Vorgänge können geeignet sein, dem Arbeitgeber einen ordentlichen verhaltensbedingten Kündigungsgrund an sich zu geben. Das Arbeitsgericht hat dabei hinsichtlich des Erstattens einer Strafanzeige gegen den Arbeitgeber als Kündigungsgrund ausdrücklich darauf hingewiesen, dass es für die arbeitsrechtliche Bewertung des Vorgangs unerheblich ist, wie das Strafverfahren im Ergebnis endete. Erheblich ist dagegen – so das Arbeitsgericht Hannover im vorerwähnten Urteil -, ob es sich um eine unverhältnismäßige Reaktion des Arbeitnehmers handelt und ob dadurch sogar der Arbeitgeber vorsätzlich geschädigt werden sollte. Im vom Arbeitsgericht Hannover entschiedenen Fall deutete nichts darauf hin, dass der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber gezielt hätte schädigen wollen. Vielmehr musste er erkennen, dass die Geschäftsführung eine Beschädigung eines Lkw-Aufliegers, die durch die Polizei beanstandet wurde, nicht ernst nahm und dem Arbeitnehmer nicht glaubte, dass die Polizei diesen Schaden beanstandet hatte. Der Mitarbeiter konnte sich in dieser Situation – so das Arbeitsgericht Hannover – ohne weiteres in dem Glauben befinden, mit seinem Gang zur Polizei einer staatsbürgerlichen Pflicht zu genügen. Schließlich wurde er von der Polizei darauf hingewiesen, dass es sich um eine Ordnungswidrigkeit handelt, wenn der Lkw-Auflieger weiterhin in unrepariertem Zustand im öffentlichen Straßenverkehr bewegt wird.

Das Arbeitsgericht hat insoweit ausgeführt, dass dem Arbeitnehmer allenfalls eine Abmahnung hätte ausgesprochen werden dürfen. Die ihm erteilte ordentliche Kündigung war indes nicht sozial gerechtfertigt.

Konsequenz für Arbeitgeber:

Arbeitgebern ist zu empfehlen, Beanstandungen seitens ihrer Mitarbeiter immer ernst zu nehmen und nicht vorschnell als Ausflüchte abzutun. Der jeweilige Sachverhalt sollte vielmehr stets sorgfältig aufgeklärt werden, bevor arbeitsrechtliche Maßnahmen ergriffen werden. Arbeitgeber müssen hierbei insbesondere berücksichtigen, dass im gesamten Arbeitsrecht der so genannte Ultima-Ratio-Grundsatz gilt. Danach müssen Arbeitgeber auf Pflichtwidrigkeiten seitens ihrer Arbeitnehmer zunächst immer mit dem jeweils mildesten Mittel reagieren. Dies ist im Regelfall keine Beendigungskündigung, sondern eine Abmahnung,

weil hierdurch nicht der Bestand des Arbeitsverhältnisses betroffen wird. Bei ganz leichten Pflichtverstößen kann selbst eine Abmahnung unverhältnismäßig sein. Dann erscheint allenfalls eine mündliche Ermahnung gerechtfertigt.

Armin Rudolf
Fachanwalt für Arbeitsrecht

RITTER GENT COLLEGEN
Lüerstraße 3
30175 Hannover
rudolf@ritter-gent.de
Fon: 0511 538999-0
Fax: 0511 538999-11