

LAG Baden-Württemberg: Zeitliche Begrenzung des § 626 II BGB soll den Arbeitgeber nicht zu hektischer Eile bei der Kündigung antreiben

Die zeitliche Begrenzung des § 626 Abs. 2 BGB soll den Arbeitgeber nicht zu hektischer Eile bei der Kündigung antreiben. Solange der Kündigungsberechtigte die zur Aufklärung des Sachverhalts nach pflichtgemäßem Ermessen notwendig erscheinenden Maßnahmen durchführt, kann die Ausschlussfrist nicht anlaufen.

Gemäß § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB kann eine außerordentliche Kündigung nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen.

Die Frist beginnt nach Abs. 2 Satz 2 der Norm mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Dies ist der Fall, sobald er eine zuverlässige und möglichst vollständige Kenntnis der einschlägigen Tatsachen hat, die ihm die Entscheidung darüber ermöglicht, ob er das Arbeitsverhältnis fortsetzen soll oder nicht. Zu den maßgebenden Tatsachen gehören sowohl die für als auch die gegen eine Kündigung sprechenden Umstände. Der Kündigungsberechtigte, der bislang nur Anhaltspunkte für einen Sachverhalt hat, der zur außerordentlichen Kündigung berechtigen könnte, kann nach pflichtgemäßem Ermessen weitere Ermittlungen anstellen und den Betroffenen anhören, ohne dass die Frist des § 626 Abs. 2 BGB zu laufen begännen. Dies gilt allerdings nur solange, wie er aus verständigen Gründen mit der gebotenen Eile Ermittlungen durchführt, die ihm eine umfassende und zuverlässige Kenntnis des Kündigungssachverhalts verschaffen sollen. Soll der Kündigungsgegner angehört werden, muss dies innerhalb einer kurzen Frist erfolgen. Sie darf im Allgemeinen nicht mehr als eine Woche betragen. Bei Vorliegen besonderer Umstände darf sie auch überschritten werden. Unerheblich ist, ob die Ermittlungsmaßnahmen tatsächlich zur Aufklärung des Sachverhalts beigetragen haben oder nicht. Gibt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zur Stellungnahme, so gereicht ihm dies hinsichtlich des Beginns der zweiwöchigen Ausschlussfrist deshalb auch dann nicht zum Nachteil, wenn der Arbeitnehmer innerhalb angemessener Überlegungszeit keine Erklärung abgibt oder seine Stellungnahme rückblickend zur Feststellung des Sachverhalts nichts beiträgt.

Allerdings soll die zeitliche Begrenzung der § 626 Abs. 2 BGB den Arbeitgeber nicht zu hektischer Eile bei der Kündigung antreiben oder ihn veranlassen, ohne genügende Vorprüfung des Sachverhalts oder hinreichend vorhandene Beweismittel voreilig zu kündigen. Solange der Kündigungsberechtigte die zur Aufklärung des Sachverhalts nach pflichtgemäßem Ermessen notwendig erscheinenden Maßnahmen durchführt, kann die Ausschlussfrist nicht anlaufen. Sind die Ermittlungen jedoch abgeschlossen und hat der Kündigungsberechtigte eine hinreichende Kenntnis vom Kündigungssachverhalt und von den erforderlichen Beweismitteln, so beginnt der Lauf der Ausschlussfrist. Dabei darf jedoch nicht darauf abgestellt werden, ob die Ermittlungsmaßnahmen etwas zur Aufklärung des Sachverhalts beigetragen haben oder überflüssig waren. Allerdings besteht für weitere Ermittlungen kein Anlass mehr, wenn der Sachverhalt bereits geklärt oder der Gekündigte ihn sogar zugestanden hat. Die Ausschlussfrist ist nämlich nur solange gehemmt, wie der Kündigungsberechtigte aus verständigen Gründen mit der gebotenen Eile noch Ermittlungen anstellt, die ihm eine weitere, umfassende und zuverlässige Kenntnis des Kündigungssachverhalts und der notwendigen Beweismittel verschaffen sollen.

Vorliegend hat die Arbeitgeberin in der gebotenen Eile Ermittlungen angestellt, um eine weitere, umfassende und zuverlässige Kenntnis des Kündigungssachverhalts zu erlangen, so dass der Lauf der 2- Wochen-Frist bis zu der dem Arbeitnehmer eingeräumten letzten Stellungnahmemöglichkeit gehemmt war.

Insgesamt ist darauf hinzuweisen, dass es bei der Frage der Einhaltung der 2-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB im vorliegenden Fall nicht um die Frage geht, ob man die Aufklärung schneller hätte durchführen können, als es die Arbeitgeberin getan hat. Dieser unzutreffende Ansatz führt schließlich zu der Betrachtung, ob man bestimmte Handlungen auch einen Tag früher oder in ein paar Stunden weniger hätte durchführen können. Dies mag so sein, ist aber nicht der Maßstab. Entscheidend ist, ob die Arbeitgeberin ihre Aufklärungsbemühungen noch mit der gebotenen Eile durchgeführt hat, nicht aber, ob man es auch noch schneller (in hektischer Eile) hätte machen können.

Im Rahmen ihrer Aufklärungsbemühungen durfte die Beklagte auch eine Anhörung des Arbeitnehmers durchführen, um ihm Gelegenheit zu geben, sich zu den schwerwiegenden Vorwürfen zu äußern. Dass sich dieser weder im Rahmen einer mündlichen Anhörung noch im Rahmen einer angesichts der anwaltlichen Vertretung eröffneten Möglichkeit zur schriftlichen Stellungnahme geäußert hat, ändert nichts daran, dass es sich um eine Aufklärungsmaßnahme der Arbeitgeberin handelt, die sie nach pflichtgemäßem Ermessen hat durchführen dürfen. Gerade bei Vorwürfen, die eigenes Handeln betreffen ist es zumeist sogar ein Gebot der Fairness, den Betroffenen anzuhören, bevor man sich zu weitergehenden Maßnahmen entschließt.

Der Arbeitnehmer kann sich vorliegend auch nicht auf ein Organisationsverschulden der Arbeitgeberin berufen, welches zu einem früheren Beginn des Fristlaufs führen würde:

Neben den Mitgliedern der Organe von juristischen Personen und Körperschaften gehören zu den Kündigungsberechtigten auch die Mitarbeiter, denen der Arbeitgeber das Recht zur außerordentlichen Kündigung übertragen hat. Dagegen ist die Kenntnis anderer Personen für den Lauf der Ausschlussfrist grundsätzlich unbeachtlich. Dies gilt auch dann, wenn den Mitarbeitern Aufsichtsfunktionen übertragen worden sind. Nur ausnahmsweise muss sich der Arbeitgeber die Kenntnis solcher Personen nach Treu und Glauben zurechnen lassen. Dazu müssen diese Personen eine herausgehobene Position und Funktion im Betrieb oder in der Verwaltung haben sowie tatsächlich und rechtlich in der Lage sein, einen Sachverhalt, der Anhaltspunkte für eine außerordentliche Kündigung bietet, so umfassend zu klären, dass mit ihrer Mitteilung der Kündigungsberechtigte ohne weitere eigene Nachforschungen seine (Kündigungs-)Entscheidung abgewogen treffen kann. Dementsprechend müssen diese Mitarbeiter in einer ähnlich selbständigen Stellung sein, wie ein gesetzlicher oder rechtsgeschäftlicher Vertreter des Arbeitgebers. Voraussetzung für eine Zurechenbarkeit der Kenntnisse dieser Personen zum Arbeitgeber ist ferner, dass die Verzögerung bei der Kenntniserlangung in dessen eigener Person auf einer unsachgemäßen Organisation des Betriebs oder der Verwaltung beruht.

Vorliegend liegt schon keine solche Struktur vor, bei der außerhalb des Vorstandes der Arbeitgeberin Mitarbeiter in einer ähnlich selbständigen Stellung wie ein gesetzlicher oder rechtsgeschäftlicher Vertreter in herausgehobener Funktion Kündigungsentscheidungen umfassend vorbereiten könnten. Dies gilt insbesondere in Bezug auf die Mitarbeiter, die im Rahmen der Kontrolle und Überwachung tätig sind und auf Ungereimtheiten in den Handlungen des Beteiligten zu 3. gestoßen sind oder

hätten stoßen können. Hierbei handelt es sich jeweils um Mitarbeiter, die mit dem Fassen oder der Vorbereitung eines Kündigungsentschlusses nichts zu tun haben. Unabhängig davon ist die Frage eines "Organisationsverschuldens" in dieser Hinsicht aber auch deshalb ohne Relevanz, da vor dem oben geschilderten Geschehensablauf seit Mitte Januar 2014 kein Mitarbeiter Kenntnis von den nachträglichen Eingaben der Beraternummer durch den Beteiligten zu 3. bei Online-Kundenaufträgen hatte. Erheblich für den Fristlauf des § 626 Abs. 2 BGB ist allein die positive Kenntnis der maßgeblichen Tatsachen, der Kennenmüssen oder grob fahrlässige Unkenntnis nicht gleichzustellen sind. Der Betriebsrat und der Beteiligte zu 3. meinen, dass aufgrund der Kontrollmechanismen bei der Arbeitgeberin die nachträglichen Eingaben des Beteiligten zu 3. früher hätten auffallen müssen oder man habe die Kontrollmechanismen so gestalten müssen, dass die Eingaben früher aufgefallen wären. Diese hypothetische Betrachtung ist im Rahmen des § 626 Abs. 2 BGB nicht maßgeblich. Hier kommt es auf die positive Kenntnis vom Kündigungsgrund an, bezüglich dessen die Arbeitgeberin nach einem Anfangsverdacht auch weitere Nachforschungen anstellen durfte, um zur Überzeugung des Vorliegens eines Kündigungsgrundes zu kommen.

[LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 28.01.2015 - 13 TaBV 6/14](#)

1. Die zeitliche Begrenzung des § 626 II BGB soll den Arbeitgeber nicht zu hektischer Eile bei der Kündigung antreiben. Solange der Kündigungsberechtigte die zur Aufklärung des Sachverhalts nach pflichtgemäßem Ermessen notwendig erscheinenden Maßnahmen durchführt, kann die Ausschlussfrist nicht anlaufen.
2. Zum Vorliegen eines wichtigen Grundes für eine außerordentliche Kündigung. (Leitsätze des Gerichts)
3. Das sich Verschaffen eines unberechtigten finanziellen Vorteils auf Kosten des Arbeitgebers durch unzulässige Manipulationen im Computersystem einer Bank stellt eine schwere Pflichtverletzung des Bankmitarbeiters dar. (Leitsatz der Redaktion)