
BAG 2. SENAT / 07.12.2006 / AZ.: 2 AZR 400/05

Kündigung wegen Strafanzeige gegen den Arbeitgeber - Zulässigkeitsvoraussetzung

Orientierungssatz

Keine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten wegen der Erstattung einer Strafanzeige gegen den Arbeitgeber.

Tatbestand

...

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit zweier außerordentlicher, hilfsweise ordentlicher Kündigungen, die der Beklagte aus Gründen im Verhalten des Klägers ausgesprochen hat.

Der Kläger trat 1999 als Krankenwagenfahrer in die Dienste des Beklagten.

Ab Juni 2001 zahlte der Beklagte die Löhne und Gehälter nicht pünktlich. Der Kläger erfuhr von der damaligen Schatzmeisterin des Vereins, es seien Unregelmäßigkeiten des Vorstands bei der Verwaltung der Geschäftsgelder vorgekommen. Am 11. September 2001 erstattete der Kläger bei der Staatsanwaltschaft Lüneburg gegen die Vorsitzende des Vereins und deren Ehemann Strafanzeige wegen Veruntreuung.

Wegen der Strafanzeige kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 29. November 2001 fristlos, hilfsweise fristgerecht.

Der Kläger hält beide Kündigungen für unwirksam. Auf Grund des Zahlungsverzugs für die Löhne und Gehälter im Juni 2001 habe es sich bei der Strafanzeige um das letzte Mittel gehandelt, um weiteren Schaden von dem Beklagten abzuwenden.

...

Entscheidungsgründe

...

Die Revision ist unbegründet.

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Kündigungen seien weder als ordentliche Kündigungen nach § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt noch liege ein wichtiger Grund iSd. § 626 Abs. 1 BGB vor. In der Strafanzeige vom 11. September 2001 liege keine rechtswidrige und schuldhafte Pflichtverletzung. Dem Kläger sei es nicht darauf angekommen, den Beklagten, dessen Vorsitzende oder deren Ehemann zu schädigen. Er habe vielmehr die Aufklärung finanzieller Unregelmäßigkeiten bezweckt. Hieran habe er ein berechtigtes Interesse, da er als Arbeitnehmer auf regelmäßige Entgeltzahlungen angewiesen sei. Der Kläger habe die Vorwürfe nicht leichtfertig erhoben.

...

Dabei kam es allerdings nicht entscheidend auf den Ausgang des Strafverfahrens an. Zwar ist die erfolgte Verurteilung ein Indiz dafür, dass die Anzeige nicht leichtfertig erhoben wurde. Jedoch wäre die Annahme verfehlt, eine Strafanzeige sei nur dann kein Verstoß gegen die arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflicht, wenn sie zu einer Verurteilung des Angezeigten führt. Zum einen hängen das Ergebnis eines Ermittlungsverfahrens und der Ausgang eines Strafverfahrens nicht allein davon ab, ob die erhobenen Vorwürfe zutreffen. Eine Anklage ebenso wie eine Verurteilung kann aus zahlreichen anderen Gründen unterbleiben. Außerdem ist es gerade der Sinn der Einleitung eines Ermittlungsverfahrens und eines Strafverfahrens, die bei Anzeigeerstattung notwendigerweise offene Frage der Tatbegehung erst zu klären. Deshalb hat der Senat auch die Berechtigung zur Erstattung einer Strafanzeige nicht davon abhängig gemacht, dass die Begehung der strafbaren Handlung bereits feststeht oder später festgestellt wird, sondern umgekehrt sie als in der Regel nur dann nicht mehr berechtigt angesehen, wenn der Arbeitnehmer schon bei Erstattung der Anzeige weiß, dass der erhobene Vorwurf nicht zutrifft oder dies jedenfalls leicht erkennen kann oder einen unverhältnismäßigen Gebrauch von seinem Recht macht. Der in Fällen des "Whistle-blowing" in Rede stehende Vorwurf besagt, dass die Ausübung des bestehenden staatsbürgerlichen Rechts zur Erstattung einer Strafanzeige nicht zu unverhältnismäßigen Reaktionen bis hin zur Schädigung des arbeitsrechtlichen Vertragspartners führen darf. Es geht also um die Verletzung zivilrechtlich begründeter Pflichten gegenüber dem Vertragspartner. Eine derartige unverhältnismäßige Reaktion kann einerseits auch dann vorliegen, wenn eine Straftat tatsächlich begangen wurde und eine Verurteilung erfolgt. Sie kann andererseits auch dann zu verneinen sein, wenn eine Straftat in Wahrheit nicht vorliegt oder jedenfalls keine Verurteilung erfolgt.

(Bearbeitung: Stefan Soltmann, IG BCE)



© IG BCE 2009, Texte, Bilder und Grafiken sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte vorbehalten.
Vervielfältigung nur mit Genehmigung der IG BCE Abteilung Kommunikation.