

Fristlose Kündigung einer Sparkassenmitarbeiterin

(LAG Düsseldorf vom 04.11.2014, Az: 17 SA 637/14)

Trotz erheblicher Pflichtverletzungen einer Arbeitnehmerin bei der Abwicklung des Zahlungsverkehrs, kann ein Arbeitgeber im Einzelfall unter dem Gesichtspunkt der Verhältnismäßigkeit zu einer *Abmahnung* gezwungen sein, bevor das Arbeitsverhältnis verhaltensbedingt gekündigt wird.

Was war geschehen:

Die 50-Jährige Klägerin war seit dem 01.04.2008 bei der Beklagten beschäftigt. Ihr war die Abteilung Marktservice mit den Bereichen Vertriebsunterstützung Passiv und Dienstleistungen, Darlehnsbuchhaltung, Zahlungsverkehr und Depotbuchhaltung übertragen. Bei Einstellung bestätigte die Klägerin, dass ihr die Niederschrift der internen Dienstanweisung für Mitarbeiter der Sparkasse eröffnet worden sei, zudem wurde sie per sog. Push-E-Mail über die Geschäfts- und Arbeitsanweisungen informiert.

In einem Zeitraum von etwa zwei Jahren nahm die Klägerin insgesamt 33 Verfügungen über das Konto ihrer Mutter vor, für welches sie eine Generalvollmacht besaß. Hierbei gingen 29 Verfügungen auf Ihr eigenes Konto.

Bei der Beklagten gibt es zahlreiche Geschäfts- und Arbeitsanweisungen zur Abwicklung des Zahlungsverkehrs. Danach ist es etwa untersagt Verfügungen für Dritte über das eigene Geschäftskonto abzuwickeln. Ferner dürfen Mitarbeiter der Sparkasse weder beratend noch entscheidend mitwirken, wenn die Entscheidungen sie selbst, ihren Ehegatten oder direkte Verwandte betreffen.

Nachdem die Beklagte Kenntnis von den Verfügungen erhielt, wurde die Innenrevision der Beklagten tätig, die die Vorgänge überprüfte. Die Klägerin wurde im Januar zu den Vorgängen nach Vorliegen des Prüfberichts der Revision befragt. Die Klägerin räumte die Kenntnis der Arbeitsanweisung ein, verwies aber zugleich darauf, dass Sie eine Generalvollmacht der Mutter habe und ihre Brüder ebenfalls zugestimmt hätten. Die Vollmacht selbst entsprach nicht den Vorgaben der Sparkasse.

Nach Anhörung des Personalrates der Sparkasse kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis

außerordentlich und fristlos sowie vorsorglich auch ordentlich und fristgerecht.

Die Klägerin verwies im Rahmen der eingereichten Kündigungsschutzklage insbesondere darauf, dass das Vier-Augen-Prinzip gewahrt gewesen sei, denn stets habe ein Kollege vor Ort die Verfügungen ebenfalls bestätigt. Bei diesem Kollegen habe es sich auch nicht um einen ihr unterstellten Kollegen gehandelt. Zudem habe die Vollmacht schon vor Aufnahme der Tätigkeit bestanden und eine Abmahnung hätte ausgereicht und wäre angezeigt gewesen.

Die Beklagte hat dem Vorbringen der Klägerin natürlich widersprochen und zentral darauf abgestellt, dass klare Pflichtverstöße gegen die Arbeitsanweisungen der Beklagten vorliegen, die eine weitere Zusammenarbeit unzumutbar machen würden.

Die Entscheidung:

Bereits das Arbeitsgericht Solingen hatte der Klage in erster Instanz stattgegeben und sowohl die außerordentliche, fristlose Kündigung als auch die hilfsweise ordentliche, fristgerechte Kündigung als nicht gerechtfertigt eingestuft. Zwar lägen gravierende Pflichtverstöße vor, die eigentlich die Kündigungen rechtfertigen könnten, hauptsächlich überwiege aber, bei der stets vorzunehmenden Interessenabwägung im Einzelfall das Interesse der Klägerin am Bestand des Arbeitsverhältnisses. Das Arbeitsgericht hatte im Einklang mit der ständigen Rechtsprechung des BAG deutlich gemacht, dass bei einer verhaltensbedingten Kündigung das Prognoseprinzip gilt und die Kündigung keine Sanktion bisheriger Pflichtverletzungen darstellt, sondern der Vermeidung zukünftiger Risiken dient. Daher setzt die verhaltensbedingte Kündigung regelmäßig eine vorherige Abmahnung voraus. Die Interessenabwägung im vorliegenden Fall rechtfertigt die Annahme, dass vorliegend durch eine Abmahnung die Wiederholungsgefahr ausgeschlossen werden könne.

Das LAG Düsseldorf folgt in seiner Entscheidung den tragenden Ausführungen des ArbG Solingen. Zwar weist das LAG Düsseldorf mit der ständigen Rechtsprechung darauf hin, dass nicht nur die Verletzung von Hauptpflichten [also etwa der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung], sondern auch die Verletzung von Nebenpflichten an sich als wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung

geeignet ist (so etwa BAG vom 08.05.2014, Az: 2 AZR 249/13), bei der Interessenabwägung muss aber berücksichtigt werden, ob nicht eine Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist [als „milderes Mittel“ im Rahmen der Verhältnismäßigkeit] dem Arbeitgeber zumutbar ist. Eine außerordentliche, fristlose Kündigung kommt ausschließlich dann in Betracht, wenn es keinen angemessenen Weg gibt, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, weil dem Arbeitgeber sämtliche milderen Reaktionsmöglichkeiten unzumutbar sind (so etwa BAG vom 09.06.2011, Az: 2 AZR 323/10).

Beruhet die Pflichtverletzung zudem auf einem steuerbaren Fehlverhalten des Arbeitnehmers, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass bereits die Androhung schwerwiegender arbeitsrechtlicher Konsequenzen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses und das klare Aufzeigen des Fehlverhaltens sowie die Aufforderung zur Änderung desselben, mithin eine *Abmahnung*, dazu führen, dass der Arbeitnehmer dieses Verhalten ändert. Vorliegend gelangt das LAG Düsseldorf mit dem ArbG Solingen zu dem Ergebnis, dass die Pflichtverletzungen nicht derart schwerwiegend sind, dass eine Fortsetzung dem Arbeitgeber unzumutbar sei und eine Abmahnung als deutlich milderes Mittel hätte auch eine Wiederholungsgefahr ausgeschlossen:

FAZIT:

Für **Arbeitgeber** bedeutet die Entscheidung des LAG Düsseldorf einmal mehr, dass nicht pauschal und generell bei Pflichtverletzungen aus dem vermögensrelevanten Bereich eine Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen gerechtfertigt ist. Arbeitgeber sind gehalten in jedem einzelnen Fall sehr genau zu prüfen und zu bewerten, ob tatsächlich nur die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht kommt oder nicht doch eine Fortsetzung desselben möglich erscheint. Das LAG Düsseldorf und das ArbG Solingen weisen auch auf einen zentralen Aspekt hin, in Bezug auf den man in der anwaltlichen Praxis bei der Beratung und Vertretung von Arbeitgebern immer wieder feststellt, dass diese hierzu eine gänzlich andere Sichtweise haben: Die verhaltensbedingte Kündigung ist keine Bestrafungsmöglichkeit für Fehlverhalten des Arbeitnehmers in Vergangenheit, sondern soll zukünftige Risiken der Wiederholung,

die einem verständigen Arbeitgeber nicht zugemutet werden können, verhindern!

Für **Arbeitnehmer** bedeutet die Entscheidung des LAG Düsseldorf und des ArbG Solingen, auch wenn dies auf den ersten Blick im Ergebnis anders scheint, mitnichten einen „Freischein“ für Fehlverhalten. Lediglich die konkrete Einzelfallabwägung im Rahmen der Verhältnismäßigkeit hat das Gericht vorliegend zu dem Ergebnis kommen lassen, dass eine verhaltensbedingte Kündigung nicht gerechtfertigt war, sondern eine Abmahnung als milderes Mittel angezeigt gewesen ist. Beide Instanzen haben aber unmissverständlich gravierende Pflichtverletzungen der Arbeitnehmerin konstatiert. Mag das Arbeitsverhältnis auch nicht durch Kündigung beendet sein, so ergeben sich dennoch arbeitsrechtliche Konsequenzen (Abmahnung) für die Arbeitnehmerin und zudem regelmäßig eine erhebliche Belastung des fortbestehenden Arbeitsverhältnisses für die Zukunft.

Arbeitnehmer sind daher dringend gehalten Arbeitsanweisungen des Arbeitgebers zu beachten, insb. Richtlinien zum Umgang mit Betriebs- und/oder Kundenvermögen. Auch der Bereich der Arbeitsanweisungen und Richtlinien für Verhaltensweisen im Umgang mit Verwandten und Angehörigen von Arbeitnehmern nimmt - nicht zuletzt durch in den Medien wahrgenommene Vorgänge - stetig zu. Bei Kreditinstituten/Banken aber auch bei nahezu jedem größeren Unternehmen existieren zwischenzeitlich Arbeits- und Geschäftsanweisungen oder aber Richtlinien für den Umgang bei geschäftlichem Kontakt mit Angehörigen oder aber Unternehmen, bei denen Angehörige maßgebliche Positionen begleiten. Sinn dieser Vorgaben des Arbeitgebers ist es nicht nur, Schädigungen des Unternehmens zu vermeiden, sondern bereits den negativen Verdacht zu unterbinden. Gerade der letztere Aspekt lässt Arbeitgeber daher auch zu Recht in diesem Bereich besonders kritisch hinschauen. Arbeitnehmer sollten dies zum Anlass nehmen, sich an die diesbezüglichen Spielregeln im Unternehmen im eigenen Interesse zu halten.