

Verdacht des Missbrauchs der Tankkarte als Kündigungsgrund

Das BAG befasst sich mit dem Fall eines Tankkartenmissbrauchs als Grund für eine arbeitgeberseitige Verdachtskündigung.

Wird dem Außendienstmitarbeiter ein Dienstwagen überlassen, übernimmt der Arbeitgeber regelmäßig auch die laufenden Kosten des Fahrzeugs, insbesondere die Tankkosten. Zur einfacheren Abwicklung kann dem Mitarbeiter eine Tankkarte zur Verfügung gestellt werden, die im Ergebnis die direkte Bezahlung der Tankkosten durch den Arbeitgeber ermöglicht.

Betankt werden soll mit einer solchen Tankkarte aber natürlich nur das Dienstfahrzeug. Mit einem Fall, in dem der Verdacht bestand, dass die Tankkarte auch für die Betankung anderer Fahrzeuge missbraucht wurde, musste sich das Bundesarbeitsgericht in einer Entscheidung vom 31. Januar 2019 – 2 AZR 426/18 auseinandersetzen.

Der Sachverhalt: Der klagende Arbeitnehmer war bei der beklagten Fahrzeugherstellerin angestellt. Das Fassungsvermögen des dem Arbeitnehmer zur Verfügung gestellten Dienstwagens belief sich nach Angaben der Herstellerin auf 93 Liter.

Im Mai 2013 eröffnete die interne Revision dem Arbeitnehmer, dass er verdächtigt werde, Inhalte eines Audit-Berichts unerlaubt an Dritte weitergegeben zu haben. Deshalb solle sein Dienst-Laptop untersucht werden. Der Kläger gab den Rechner und seine Passwörter heraus und erklärte,

kooperieren zu wollen. Kurze Zeit später teilte er noch mit, es befänden sich einige private Daten auf dem PC.

Die Beklagte ließ eine Kopie der Festplatte begutachten. In einem vom Kläger angelegten Ordner befand sich die Datei „Tankbelege.xls“. Aus den dort erfassten Daten sowie weiteren Recherchen ergab sich aus Sicht der Beklagten zumindest der dringende Verdacht, der Kläger habe auf ihre Kosten nicht nur sein Dienstfahrzeug betankt:

Zwischen Februar 2012 und Januar 2013 setzte der Kläger 89 Mal seine Tankkarte ein. Dabei tankte er in 14 Fällen mehr als 93 Liter, darunter am 5. November 2012 (Montag) 99,7 Liter, am 25. November 2012 (Sonntag) 101,38 Liter, am 28. Dezember 2012 (Freitag) 101,17 Liter und am 19. Januar 2013 (Samstag) 99,61 Liter. Insgesamt elf der 14 Betankungen mit einem Volumen von mehr als 93 Litern fanden an Wochenenden, Feiertagen oder während des Urlaubs des Klägers statt.

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis der Parteien im August 2013 zunächst außerordentlich, hilfsweise ordentlich. Parallel hörte sie den Kläger schriftlich unter anderem zu dem geschilderten Verdacht an. Nach Beteiligung des Integrationsamtes wegen zwischenzeitlich festgestellter Schwerbehinderung des Klägers kündigte die Beklagte nochmals im September/Oktober 2013. All diese Kündigungen hielt das BAG in einem Vorverfahren aus formalen Gründen für unwirksam. Nach Beendigung dieses Vorverfahrens sprach die Beklagte unter dem 15. Dezember 2016 erneut eine ordentliche Kündigung aus.

Gegen diese Kündigung wandte sich der Kläger mit seiner Klage. Das Bundesarbeitsgericht hielt sie allerdings als so genannte Verdachtskündigung für wirksam.

Grundsätze zur Verdachtskündigung

Nach ständiger Rechtsprechung könne bereits der schwerwiegende Verdacht einer Pflichtverletzung einen eigenständigen Grund für eine Kündigung bilden. Er könne zum Verlust der Vertrauenswürdigkeit des Arbeitnehmers und damit

Kompakt

- Eine Verdachtskündigung ist grundsätzlich möglich. Sie ist stets eine Kündigung aus Gründen in der Person des Arbeitnehmers.
- Für ihre Wirksamkeit bedarf es des dringenden Verdachts einer Pflichtverletzung, die im Falle ihrer Erweislichkeit eine fristlose Kündigung rechtfertigen würde. Der Verdacht muss auf konkrete Tatsachen gestützt werden. Es bedarf einer Anhörung vor Ausspruch der Verdachtskündigung.
- Die ordentliche Verdachtskündigung muss nicht binnen einer bestimmten Erklärungsfrist ausgesprochen werden.

zu einem Eignungsmangel führen, der einem verständig und gerecht abwägenden Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar mache. Der durch den Verdacht bedingte Eignungsmangel stelle dabei stets einen Kündigungsgrund in der Person des Arbeitnehmers dar.

Wichtig: Angesichts der gegenläufigen Grundrechtspositionen bedürfe das Rechtsinstitut der Verdachtskündigung gleichwohl einer besonderen Legitimation. Deshalb sei eine Verdachtskündigung auch als ordentliche Kündigung sozial nur gerechtfertigt, wenn Tatsachen vorliegen würden, die zugleich eine fristlose Kündigung gerechtfertigt hätten.

Dies gelte zunächst für die Anforderungen an die Dringlichkeit des Verdachts als solchen. Der Verdacht müsse auf *konkreten Tatsachen* beruhen und es müsse eine große Wahrscheinlichkeit dafür bestehen, dass er zutreffe.

Darüber hinaus setze die Wirksamkeit einer Verdachtskündigung voraus, dass dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme zu den Verdachtsmomenten gegeben werde, um dessen Einlassungen bei der Entscheidungsfindung berücksichtigen zu können. Versäume der Arbeitgeber diese **vorherige Anhörung**, könne er sich im Prozess nicht auf den Verdacht eines pflichtwidrigen Verhaltens des Arbeitnehmers berufen.

Schließlich müsse auch die Interessenabwägung zu dem Ergebnis führen, dass das Verhalten, dessen der Arbeitnehmer dringend verdächtig ist, sofern es erwiesen wäre, sogar eine **sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gerechtfertigt hätte.

Es bestehe keine starre Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber das Recht zur ordentlichen Verdachtskündigung ausüben müsse. Die Kündigungserklärungsfrist des § 626 Absatz 2 BGB gelte nur für außerordentliche Kündigungen. Ein längeres Zuwarten des Arbeitgebers könne allerdings zu der Annahme führen, die Kündigung sei nicht durch einen objektiv vorliegenden Grund „bedingt“. Wann dies der Fall sei, hänge von den Umständen des Einzelfalls ab.

Anwendung im Einzelfall

Anhand dieser Grundsätze erwies sich die Kündigung der Beklagten vom 15. Dezember 2016 nach Auffassung des BAG als gerechtfertigt. Ausgehend sogar von der eigenen – privatgutachtlich untermauerten – Behauptung des Klägers, der Tank des Dienstwagens habe nicht 93 Liter, sondern maximal 102,42 Liter fassen können, bestehe die hohe Wahrscheinlichkeit, dass der Kläger zumindest am 5. November 2012, 25. November 2012, 28. Dezember 2012 und am 19. Januar 2013 nicht nur seinen Dienstwagen auf Kosten der Beklagten befüllt habe. Der Behauptung der Beklagten, der Kläger habe den Tank des Dienstwagens nicht fast punktgenau leergefahren und dann

wieder so befüllt wie der von ihm beauftragte Sachverständige, sei der Kläger nicht mit Substanz entgegengetreten.

Er habe vielmehr jede Darstellung des tatsächlichen, aus seiner Sicht wahrhaftigen Geschehensablaufs unterlassen. Er habe weder erklärt, dass er immer wieder mit der Gefahr des Liegenbleibens gespielt habe, noch angegeben, dass und gegebenenfalls warum es in dem vergleichsweise kurzen Zeitraum vom 5. November 2012 bis zum 19. Januar 2013 viermal notwendig gewesen sei, die im Tank befindliche Kraftstoffmenge fast vollständig auszunutzen. Er habe auch nicht behauptet, den Tank in der in dem von ihm beigebrachten Privatgutachten geschilderten Weise befüllt zu haben.

Das Berufungsgericht habe die Inhalte der Datei „Tankbelege.xls“ in seine Würdigung einbeziehen dürfen. Nach der Senatsrechtsprechung greife jedenfalls dann kein Sachvertragsverwertungsverbot zugunsten des Arbeitnehmers ein, wenn der Arbeitgeber die betreffende Erkenntnis oder das fragliche Beweismittel im Einklang mit den einschlägigen datenschutzrechtlichen Vorschriften erlangt und weiterverwandt habe. So liege es im Streitfall. Die Einsichtnahme in die Datei „Tankbelege.xls“ sowie die weitere Verarbeitung und Nutzung der aus ihr gewonnenen Erkenntnisse durch die Beklagte seien, wie das BAG ausführlich begründet, sowohl nach altem als auch nach neuem Datenschutzrecht zulässig, auch wenn der Anlass der Einsichtnahme in die Daten eigentlich ein anderer gewesen sei.

Die Pflichtverletzung, derer der Kläger verdächtig war, hätte nach Auffassung des BAG einen wichtigen Grund zur außerordentlichen fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses dargestellt. Verschaffe sich ein Arbeitnehmer vorsätzlich auf Kosten des Arbeitgebers einen ihm nicht zustehenden Vermögensvorteil, verletze er erheblich seine Pflicht zur Rücksichtnahme. Das gelte unabhängig von der strafrechtlichen Bewertung und der Höhe eines dem Arbeitgeber durch die Pflichtverletzung entstandenen Schadens. Maßgebend sei vielmehr der mit der Pflichtverletzung verbundene Vertrauensbruch.

Schließlich sei die Kündigung vom 15. Dezember 2016 durch den gegen den Kläger bestehenden Verdacht und den dadurch objektiv eingetretenen Vertrauensverlust „bedingt“,



Autor

Dr. Michael Wurdack ist Rechtsanwalt und Partner der auf Vertriebsrecht spezialisierten Kanzlei Küstner, v. Manteuffel & Wurdack in Göttingen. Telefon. +49(0)551/49 99 60, Kanzlei-Homepage: www.vertriebsrecht.de E-Mail: kanzlei@vertriebsrecht.de

obwohl die Beklagte seit August 2013 Kenntnis von den die Kündigung begründenden Umständen gehabt habe. Die Beklagte habe keinerlei Anhaltspunkte dafür gesetzt, dass das für die dauerhafte Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen nicht verloren war. Sie habe nicht in mit dem Kündigungsgrund nicht zu vereinbarender Weise zugewartet, sondern umgehend mehrere Vorkündigungen hierauf gestützt und diese im Vorverfahren materiell verteidigt. ■

