Fristlose Kündigung bei Compliance-Untersuchungen

Die heutige Arbeitswelt ist komplex. Bei Regelverstößen werden daher zunehmend umfangreiche Untersuchungen nötig. Die dafür benötigte Zeit kann im Hinblick auf gesetzlich vorgesehene Fristen problematisch werden.

Für Entlastung sorgt das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einer Entscheidung vom 5. Mai 2022 (2 AZR 483/21): Der Arbeitgeber kann im Regelfall eine Compliance-Untersuchung durchführen, ohne dass dadurch bereits die zweiwöchige Frist des § 626 Abs. 2 BGB in Gang gesetzt wird.

I. Sachverhalt

Der klagende Arbeitnehmer war als Vertriebsleiter Defence beschäftigt. Im Juli 2018 erhielt die Rechts- und Compliance-Abteilung der verklagten Arbeitgeberin einen Hinweis, dass Mitarbeitern des Unternehmens eine behördeninterne „Verschlusssache" des Bundesministeriums der Verteidigung vorliege. Die Arbeitgeberin beauftragte daraufhin eine Rechtsanwaltskanzlei mit einer unternehmensinternen Untersuchung. Am 16. September 2019 wurde der Geschäftsführung der Arbeitgeberin ein Zwischenbericht übergeben. Mit Schreiben vom 27. September 2019 kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis fristlos. Hiergegen wandte sich der Vertriebsleiter mit einer Klage, die in den Vorinstanzen Erfolg hatte, weil angenommen wurde, dass die Kündigung nicht rechtzeitig innerhalb der Zweiwochen-Frist erfolgt sei. Das sah das Bundesarbeitsgericht anders:

II. Grundsätze zur Zweiwochen-Frist

Die Frist des § 626 Abs. 2 BGB beginne mit dem Zeitpunkt, zu dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlange. Handele es sich beim Arbeitgeber um eine juristische Person, sei grundsätzlich die Kenntnis des gesetzlich oder satzungsgemäß für die Kündigung zuständigen Organs maßgeblich. Neben den Mitgliedern der Organe würden zu den Kündigungsberechtigten auch die Mitarbeiter gehören, denen der Arbeitgeber das Recht zur außerordentlichen Kündigung übertragen habe. Die Kenntnis anderer Personen sei grundsätzlich unbeachtlich.

III. Anwendung im Einzelfall

Danach kam aus Sicht des BAG der Übergabetag des Zwischenberichts als frühestmöglicher Fristbeginn in Betracht. Unerheblich sei, ob der Leiter der Compliance-Abteilung bereits zu einem früheren Zeitpunkt Kenntnis gehabt habe. Dieser sei nicht zur Kündigung berechtigt gewesen. Zwar könne sich ein Arbeitgeber nach Treu und Glauben im Einzelfall nicht darauf berufen, die Frist gewahrt zu haben. Eine solche unzulässige Rechtsausübung setze jedoch voraus, dass die Verspätung, mit der ein Kündigungsberechtigter Kenntnis erlange, auf einer unsachgemäßen Organisation beruhe. Da selbst grob fahrlässige Unkenntnis die Frist nicht in Gang setze, begründe nicht schon jede Unkenntnis aufgrund eines Organisationsverschuldens eine unzulässige Rechtsausübung. Der Kündigungsberechtigte müsse vielmehr den Informationsfluss zielgerichtet verhindert haben. Hinzutreten müsse außerdem, dass die nicht kündigungsberechtigte Person, die bereits früher Kenntnis erlangt habe, eine so herausgehobene Position und Funktion im Betrieb oder in der Verwaltung innehabe, dass sie tatsächlich und rechtlich in der Lage sei, den Sachverhalt umfassend zu klären.

All das sei im Streitfall nicht festzustellen. Insbesondere sei die Einrichtung einer Abteilung für Compliance sowie deren Beauftragung mit der Ermittlung möglicher Pflichtverstöße für sich genommen sachgerecht. ■

Autor
Mathias Effenberger
ist Rechtsanwalt und Kooperationspartner der auf Vertriebsrecht spezialisierten Kanzlei Küstner, v. Manteufel Partnerschaft mbB in Göttingen Telefon: +49 551 499960
www.vertriebsrecht.de
E-Mail: kanzlei@vertriebsrecht.de