
Datum: 22.09.2010
Gericht: Arbeitsgericht Düsseldorf
Spruchkörper: 4. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 4 Ca 3150/10
ECLI: ECLI:DE:ARBGD:2010:0922.4CA3150.10.00

Schlagworte: Außerordentliche Kündigung eines Dienstordnungs-Angestellten
Normen: § 626 BGB
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:
Das Recht des Arbeitgebers, einen Dienstordnungsangestellten außerordentlich zu kündigen, ist nicht eingeschränkt.

Tenor:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.
3. Der Streitwert beträgt 12.000,00 €.

TATBESTAND 1

Die Parteien streiten über eine außerordentliche Kündigung. Der Kläger ist seit dem 01.09.1993 bei der Beklagten als Dienstordnungsangestellter beschäftigt. Sein durchschnittliches Bruttomonatsgehalt beträgt 4.000,00 €. 2

Es findet die Dienstordnung der Beklagten vom 28.12.2009 (Bl. 40ff. d.A.) Anwendung. Nach § 9 der Dienstordnung endet das Dienstverhältnis durch Entlassung (§§ 31ff. BBG; durch Verlust der Rechte aus dem Dienstverhältnis (§ 41 BBG) sowie durch Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand (§§ 44, 51ff. BBG). 3

Der Kläger war in der Leistungsabteilung tätig. Er prüfte dort die sachliche und rechnerische Richtigkeit von Entschädigungsanträgen. Für die Freigabe von Zahlungen musste ein 4

Systempasswort angegeben werden, bei Beträgen von über 250,00 € muss eine Kurzprüfung und Bestätigung durch einen weiteren Mitarbeiter stattfinden. Am 17.03.2010 fielen bei der Revision des Jahresabschlusses 2009 Unregelmäßigkeiten in einer Leistungsakte auf. Im Rahmen einer näheren Überprüfung stellte die Beklagte fest, dass unter der Zahlungskennung des Klägers insgesamt 177.157,61 € auf ein Konto bei der D. vorgenommen wurden, dessen Inhaber der Kläger ist sowie weitere 92.094,06 auf ein Konto bei der I., für das sich im Büro des Klägers am 30.03.2010 eine ec-Karte befand. Weiterhin führte der Kläger unter seiner Kennung weitere Überweisungen in Höhe von 29.407,75 € u.a. an die T., ein Kontaktlinsenstudio, ein Autohaus, einen Heizöllieferanten sowie ein Heizungsbauer aus, wobei als Verwendungszweck der Name des Klägers aufgenommen wurde.

Die Beklagte erstattete am 19.03.2010 Strafanzeige. Am 06.04.2010 beantragte sie beim Arbeitsgericht Düsseldorf den Erlass eines dinglichen Arrests (Bl. 56ff. d.A.), der unter dem Aktenzeichen 3 Ga 32/10 am 07.04.2010 erlassen wurde. Die Vollmacht für die Prozessbevollmächtigten wurde durch den stellvertretenden Geschäftsführer erteilt. 5

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 23.04.2010 außerordentlich (Bl. 54 d.A.). Mittlerweile hat sie auch das Verfahren zur Dienstentlassung eingeleitet. 6

Mit seiner am 07.05.2010 bei Gericht eingegangenen und der Beklagten am 14.05.2010 zugestellten Klage wendet sich der Kläger gegen die Kündigung. Er vertritt die Auffassung, sein Arbeitsverhältnis könne nicht gekündigt werden, vielmehr könne die Beklagte nach Maßgabe der anwendbaren Vorschriften für die Beamten nur eine Dienststrafe, auch in Form der Entfernen aus dem Dienst, festsetzen. Da die Dienstordnung der Beklagten die Kündigungsmöglichkeit nicht vorsehe, gebe es diese auch nicht. 7

Zudem habe die Beklagte die Ausschlussfrist zum Ausspruch der Kündigung nicht eingehalten. 8

Der Kläger beantragt 9

festzustellen, dass das mit Dienstvertrag vom 22.06.1993 abgeschlossene Dienstordnungsangestelltenverhältnis zwischen den Parteien nicht durch die außerordentliche, fristlose Kündigung der Beklagten vom 23.04.2010 beendet worden ist. 10

Die Beklagte beantragt 11

die Klage abzuweisen. 12

Sie stützt die Kündigung auf den Vorwurf der Untreue und Unterschlagung. Sie vertritt die Auffassung, die Kündigung sei rechtzeitig ausgesprochen, da die Kündigung ein Vorgang von derartiger Bedeutung sei, dass diese nicht durch den Geschäftsführer im Rahmen der Geschäfte der laufenden Verwaltung ausgesprochen werden könne, sondern lediglich durch den Vorstand, der aber erst im Rahmen seiner Frühjahrstagung am 15.04.2010 habe unterrichtet werden können. Zum Zeitpunkt der Strafanzeige habe lediglich ein dringender Verdacht gegenüber dem Kläger bestanden, der sich erst nach den weiteren Ermittlungen erhärtet habe. Dazu habe sie den Kläger anhören wollen. Da der Kläger vom 26.03.2010 - 06.04.2010 im Urlaub war, habe sie den Kläger am 06.04.2010 freigestellt und ihn mit Schreiben vom 09.04.2010 unter Fristsetzung zum 23.04.2010 angehört (Bl. 89f. d.A.). 13

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die zu den Akten gereichten Schriftsätze sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen vom 25.05. und 11.08.2010 Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

15

I.

16

Die Klage ist zulässig, aber unbegründet. Die Kündigung vom 23.04.2010 hat das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung beendet.

17

1. Auf das Arbeitsverhältnis findet das Kündigungsschutzgesetz unstreitig Anwendung. Der Kläger hat die Klagefrist der §§ 4, 13 KSchG eingehalten. Die Kündigung gilt daher nicht als wirksam.

18

2. Die außerordentliche Kündigung ist auch nicht durch die Regelung in § 8 der Dienstordnung vom 28.12.2009 ausgeschlossen.

19

Das Rechtsverhältnis der Dienstordnungsangestellten ist ein Rechtsverhältnis eigener Art. Gemäß § 144 SGB VII hat die Vertreterversammlung eines Unfallversicherungsträgers die Ein- und Anstellungsbedingungen und die Rechtsverhältnisse der Angestellten durch eine Dienstordnung angemessen zu regeln, soweit die Rechtsverhältnisse der Angestellten nicht durch Tarifvertrag oder außertariflich geregelt sind. Aufgrund der besonderen rechtlichen Stellung der Unfallversicherungsträger im Rahmen des Sozialversicherungssystems nimmt der Dienstordnungsangestellte durch die Bezugnahme in § 3 der Dienstordnung vom 28.12.2009 eine beamtenähnliche Stellung an. Es liegt jedoch weiterhin ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis vor. Durch die Inbezugnahme auf das Beamtenrecht und die ausdrückliche Regelung in § 9 der Dienstordnung vom 28.12.2009 sind auch die an sich nur beamtenrechtlichen Beendigungstatbestände für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Dienstordnungsangestellten möglich.

20

Ob daneben die Vorschrift des § 626 Abs. 1 BGB, die außerordentliche Kündigung eines Arbeitsverhältnisses, auch für das Arbeitsverhältnis eines Dienstordnungsangestellten gilt, ist umstritten. Das Bundesarbeitsgericht hat bereits für den Fall der Dienstentlassung eines Dienstordnungs-Angestellten entschieden, dass im Recht der Dienstordnungs-Angestellten die außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund und die disziplinarische fristlose Dienstentlassung aufgrund der Dienstordnung zwei voneinander scharf zu trennende Rechtsinstitute sind, weil sie sich in ihrer Funktion - die Dienstentlassung ist Dienststrafe, die außerordentliche Kündigung dagegen nicht - wesentlich unterscheiden (BAG, Urteil vom 26.05.1966, 2 AZR 339/65; BAG, Urteil vom 03.02.1972, 2 AZR 170/71; BAG, Urteil vom 05.09.1986, 7 AZR 193/85; BAG, Urteil vom 25.02.1998, 2 AZR 256/97). Das Bundesarbeitsgericht hat in der zitierten Entscheidung aus dem Jahr 1966 die Möglichkeit einer Kündigung für Pflichtverletzungen, für die auch eine Dienststrafe verhängt werden kann, verneint. Auf diese Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht in den zitierten Entscheidungen vom 05.09.1986 und 25.02.1998 nochmals Bezug genommen. Teile der Rechtsprechung und Literatur vertreten vor diesem Hintergrund die Auffassung, dass das Arbeitsverhältnis eines Dienstordnungsangestellten nur durch die beamtenrechtlichen Beendigungstatbestände bzw. die in der Dienstordnung aufgenommenen Tatbestände beendet werden kann (JurisPK-SGB VII/Palsherm § 144 Rdnr. 40; Bereiter-Hahn/Mertens SGB VII, § 144 Rdnr. 4.10; LAG Düsseldorf, Urteil vom 02.12.1984, 14 Sa 1340/82).

21

22

Nach Auffassung der Kammer kann aber durch das Satzungsrecht einer Dienstordnung, auch wenn dieses auf Gesetzesrecht in Form der beamtenrechtlichen Vorschriften Bezug nimmt, nicht die zwingende Vorschrift des § 626 BGB zur Unanwendbarkeit bringen. Das außerordentliche Kündigungsrecht ist unabdingbar. Es kann weder einzelvertraglich noch kollektivvertraglich erweitert, eingeschränkt oder ausgeschlossen werden (BAG, Urteil vom 15.03.1991, 2 AZR 516/90; BAG, Urteil vom 08.08.1963, 5 AZR 395/62; LAG Hessen, Urteil vom 20.09.1999, 16 Sa 2617/98; BAG, Urteil vom 06.11.1956, 3 AZR 42/55; BVerfG, Beschluss vom 13.11.1979, 1 BvL 24/77; ErfK-Müller-Glöge § 626 Rdnr. 194; APS-; MK-Henssler § 626 Rdnr. 48; APS-Ascheid § 626 Rdnr. 109; Stahlhacke/Preis Rdnr. 831; KR-Fischermeier, § 626 Rdnr. 57). Das damit zwingend bestehende Recht, ein Arbeitsverhältnis außerordentlich zu kündigen, kann daher auch nicht in einem Fall ausgeschlossen werden, in dem eine Dienststrafe auch in Betracht kommt (Stutzky Anm. zu BAG vom 05.09.1986, AP Nr. 27 zu § 15 KSchG 1969; KR-Hillebrecht, 4.A., § 626 Rdnr. Rdnr. 34; aA BAG, Urteil vom 26.05.1996, aaO; KR-Fischermeier § 626 BGB Rdnr. 52). Es mag an diesem Punkt sein, dass durch den Ausspruch der außerordentlichen Kündigung eine Dienststrafe in Form der Entlassung aus dem Dienst nicht mehr möglich ist. Die reine Möglichkeit der Entlassung aus dem Dienst lässt jedoch das zwingende Kündigungsrecht nicht entfallen.

3. Die Kündigung ist durch einen wichtigen Grund iSd § 626 Abs. 1 BGB gerechtfertigt. 23

a) Der Kläger hat unstreitig über mehrere Jahre hinweg rechtswidrig Gelder der Beklagten auf Konten, die ihm gehören oder über die er verfügen kann, überwiesen. Der Kläger selbst hat außergerichtlich einen Betrag von über 300.000,00 € eingestanden. Eine Straftat in diesen Dimensionen ist zweifelsohne geeignet, das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung zu beenden. Ein Handeln mit einer derartigen kriminellen Energie über Jahre hinweg hat das Vertrauensverhältnis unwiederbringlich zerstört. Dieser Kündigungsgrund ist abstrakt und konkret geeignet, einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung darzustellen. 24

b) Die Kündigung ist auch innerhalb der Frist des § 626 Abs. 2 BGB ausgesprochen worden. Die Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB beginnt, wenn der Kündigungsberechtigte eine zuverlässige und möglichst vollständige positive Kenntnis der für die Kündigung maßgebenden Tatsachen hat, die ihm die Entscheidung ermöglicht, ob die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zumutbar ist oder nicht (BAG, Urteil vom 28.10.1971, 2 AZR 32/71; BAG, Urteil vom 06.06.1972; 2 AZR 386/71; BAG, Urteil vom 05.12.2002, 2 AZR 478/01; LAG Köln, Urteil vom 15.04.2010, 13 Sa 1449/09). 25

Zu den maßgebenden Tatsachen gehören sowohl die für als auch die gegen die Kündigung sprechenden Umstände. Ohne Kenntnis des Kündigungsberechtigten vom Kündigungssachverhalt kann das Kündigungsrecht nicht verwirken. Der Kündigende, der Anhaltspunkte für einen Sachverhalt hat, der zur fristlosen Kündigung berechtigen könnte, kann Ermittlungen anstellen und den Betroffenen anhören, ohne dass die Frist zu laufen beginnt. Sind die Ermittlungen abgeschlossen und hat der Kündigende nunmehr die Kenntnis des Kündigungssachverhalts, so beginnt die Ausschlussfrist zu laufen. Diese Ermittlungen dürfen zwar nicht hinausgezögert werden (BGH, Urteil vom 19.05.1980, II ZR 169/9). Es darf jedoch nicht darauf abgestellt werden, ob die Maßnahmen des Kündigenden etwas zur Aufklärung des Sachverhalts beigetragen haben oder überflüssig waren. Bis zur Grenze, die ein verständig handelnder Arbeitgeber beachten würde, kann der Sachverhalt durch erforderlich erscheinende Aufklärungsmaßnahmen vollständig geklärt werden. Allerdings besteht für Ermittlungen dann kein Anlass mehr, wenn der Sachverhalt bereits geklärt oder vom Gekündigten sogar zugestanden worden ist (BGH, Urteil vom 25.11.1975, II ZR 104/73; KR-Fischermeier aaO § 626 BGB Rn. 331). Der Beginn der Ausschlussfrist wird gehemmt, 26

solange der Kündigungsberechtigte die zur Aufklärung des Sachverhalts nach pflichtgemäßem Ermessen notwendig erscheinenden Maßnahmen mit der gebotenen Eile durchführt (BAG, Urteil vom 10.06.1988, 2 AZR 25/88; BAG, Urteil vom 05.12.2002, aaO; BAG, Urteil vom 31.03.1993, 2 AZR 492/92). Zu diesen Maßnahmen gehört die Anhörung des Arbeitnehmers, die aber auch mit der gebotenen Eile durchzuführen ist (BAG, Urteil vom 02.03.2006, 2 AZR46/05; KR-Fischermeier § 626 BGB Rdnr. 330).

Diesen Erfordernissen ist die Beklagte nachgekommen. Die Beklagte selbst hat angegeben, dass eine erste Auffälligkeit in der Revision am 17.03.2010 Anlass zu einer genaueren Prüfung gegeben hat. Der konkrete hier auch zur Begründung der Kündigung angeführte Sachverhalt war der Beklagten spätestens am 06.04.2010 bekannt. An diesem Tag hat die Beklagte über ihre Anwälte den Arrestantrag erstellen lassen. Am 09.04.2010 hat die Beklagte den Kläger unter präziser Darstellung der Vorwürfe und unter Fristsetzung bis zum 14.04.2010 angehört. Wie zuvor festgestellt, war die Beklagte im Rahmen der Ermittlung des Kündigungsgrundes dazu berechtigt. Insbesondere war nicht auszuschließen, dass der Kläger Gesichtspunkte einwenden würde, die gegen ein ggf. alleiniges Verschulden sprechen oder die Relevanz bei der durchzuführenden Verhältnismäßigkeitsprüfung haben. Die gesetzte Frist war nicht unangemessen lang. Damit war die Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB jedoch bis zum 14.04.2010 gehemmt. 27

Es kann daher dahinstehen, ob bereits die Kenntnis des Geschäftsführers von den Kündigungsvorwürfen ausreichend ist oder die Kündigungsberechtigung allein beim Vorstand liegt, da mit der am 23.04.2010 zugegangenen Kündigung die Ausschlussfrist gewahrt ist. 28

c) Auch im Rahmen der vorzunehmenden Verhältnismäßigkeitsprüfung sind keine weiteren Anhaltspunkte ersichtlich, die für ein überwiegendes Interesse des Klägers an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sprechen. 29

II. 30

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO. 31

III. 32

Die Streitwertentscheidung beruht auf § 3 ZPO. Sie dient gleichzeitig als Festsetzung gemäß § 63 GKG. 33

Rechtsmittelbelehrung 34

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei 35

B e r u f u n g 36

eingelegt werden. 37

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. 38

Die Berufung muss 39

innerhalb einer N o t f r i s t* von einem Monat 40

beim Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Ludwig-Erhard-Allee 21, 40227 Düsseldorf, Fax: (0211) 7770 - 2199 eingegangen sein. 41

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung	42
Die Berufungsschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen:	43
1. Rechtsanwälte,	44
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,	45
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nr. 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung der Mitglieder dieser Organisation oder eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung entsprechend deren Satzung durchführt und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.	46
Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.	47
* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.	48
gez. C.	49