

Wann kann ich wegen Straftaten entlassen werden?

Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 24. März 2011, Az: 2 AZR 790/09, darf der Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis ordentlich, personenbedingt kündigen, wenn ein Arbeitnehmer zu einer Freiheitsstrafe von mehr als 2 Jahren – und damit automatisch ohne Bewährung – rechtskräftig verurteilt worden ist, auch wenn die Straftat in keinem Bezug zum Arbeitsplatz steht. Steht die Straftat in Bezug zum Arbeitsplatz ist bereits aus diesem Grunde regelmäßig ohne Abmahnung eine ggf. außerordentliche Kündigung zulässig.

Wer z.B. privat betrunken Auto fährt und hierbei einen Menschen schwer verletzt oder tötet, kann in diese Strafregion kommen und ist damit seinen Job los.

Wer z.B. als LKW-Fahrer auf Druck des Arbeitgebers vorgeschriebene Pausenzeiten nicht einhält und übermüdet einen Unfall mit schwerverletzten oder Toten verursacht und zu mehr als 2 Jahre Haft verurteilt wird, kann trotzdem seinen Arbeitsplatz verlieren.

Wer im Auftrag von Vorgesetzten Bestechungen vornimmt, kann zum einen bereits wegen dieser Straftat verhaltensbedingt entlassen werden, unabhängig vom Strafmaß, also auch bei einer Geldstrafe oder Bewährungsstrafe. Erfolgt eine Freiheitsstrafe über 2 Jahre, so kann aus diesem Grunde separat gekündigt werden.

Der Arbeitgeber hat in diesen Fällen jeweils ein Kündigungsrecht, aber keine Kündigungspflicht.

Während einer Untersuchungshaft und vor einer rechtskräftigen Verurteilung wird dem Arbeitgeber zugemutet, den Arbeitsplatz ggf. befristet mit einer anderen Arbeitskraft zu besetzen. Eine Kündigung scheidet insoweit regelmäßig aus. Anders ist es, wenn die Straftat am Arbeitsplatz begangen wurde oder in Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz steht. Dann kann der Arbeitgeber verhaltensbedingt und ordentlich und ggf. außerordentlich und fristlos wegen dieser Straftat selbst kündigen. Hier kann unter den von der Rechtsprechung erarbeiteten Grundsätzen der Verdachtskündigung auch schon dann gekündigt werden, wenn ein konkreter Verdacht einer Straftat gegeben ist.

Hat die Straftat mit dem Arbeitsplatz nichts zu tun, kann eine verhaltensbedingte Kündigung dennoch in Betracht kommen, wenn es sich um eine Straftat handelt, die zu Auswirkungen auf den Arbeitgeber führt, z.B. der Arbeitgeber wird boykottiert bzw. in der Öffentlichkeit diskreditiert, weil er einen Kinderschänder beschäftigt.

Für die Dauer von Untersuchungshaft oder Haftzeiten, die nicht zu einer Kündigung führen, hat der Arbeitnehmer keinen Entgeltanspruch, weil er nicht arbeitet.

Dieser Beitrag stellt keine Rechtsberatung im Einzelfalle dar, sondern lediglich eine allgemeine, unverbindliche Rechtsinformation, für die keine Haftung übernommen wird und die keine anwaltliche Beratung im Einzelfall ersetzt.