Urteil Az. 9 Sa 1335/13*

LAG Berlin-Brandenburg

24. Januar 2014

Tenor

1 I. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 15.05.2013 - 21 Ca 17856/12 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

2 II. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

3 Die Parteien streiten über eine außerordentliche Tat- und Verdachtskündigung sowie über eine hilfsweise ordentliche Tat- und Verdachtskündigung.

4 Der am ....1960 geborene verheiratete und einer Tochter zum Unterhalt verpflichtete Kläger war seit dem 01.02.2000 bei der Beklagten, einer Anstalt des Öffentlichen Rechts, die öffentliche Badeeinrichtungen betreibt, als Sachbearbeiter zu den Bedingungen des TV-L beschäftigt. Sein letzter Verdienst betrug 3.443,00 brutto (Entgeltgruppe 9 TV-L).

5 Seit März 2003 war der Kläger als Sachbearbeiter im Bereich Einkauf tätig. In dieser Funktion war er u.a. für die Durchführung des Einkaufs aller allgemeinen Güter und Dienstleistungen zuständig. Dabei oblagen ihm die Prüfung der Rechnungen auf sachliche und rechnerische Richtigkeit sowie die Auftragsvergabe und -abwicklung unter Einhaltung der rechtlichen Bestimmungen, wozu auch die Forderung von sog. Eigenerklärungen der Wettbewerber, die Dokumentation des Vergabeverfahrens und unter bestimmten Bedingungen auch die Einschaltung der Vergabekommission gehörten. Ihm stand ein laufend aktualisiertes Organisationshandbuch zur Verfügung, das die Regelungen für das Vergabeverfahren aufführte, und er hatte an mehreren Seminaren zu den Pflichten im Einkaufsdienst teilgenommen. Außerdem hatte er am 09.03.2011 und 20.01.2012 schriftlich bestätigt, dass er keine Beziehungen zu Personen oder Unternehmen unterhalte,

*http://openjur.de/u/713051.html (= openJur 2014, 17884)

mit denen die Beklagte Geschäfte machte. Kommissarischer Vorgesetzter des Klägers als Leiter Einkauf/Beschaffung war das damalige Vorstandsmitglied der Beklagten, der Zeuge Sch., der, anders als der Kläger, auch zur Freigabe der Aufträge befugt war.

6 Zwischen dem 20.01.2011 und dem 09.08.2011 wickelte der Kläger verschiedene Einkäufe überwiegend von Dienstkleidung ab, die ein Jahr später mit zu den Kündigungen führten. Hinsichtlich der vorgetragenen Sachverhalte zu diesen Vergabeverfahren im Einzelnen wird auf die Ausführungen im Tatbestand des angefochtenen Urteils Bezug genommen. Im August 2011 erhielt der Kläger von der Geschäftsführerin der beauftragten Firma, Frau M., eine Zahlung in Höhe von 2.500 , die über die Western Union als Bargeldtransfer abgewickelt wurde.

7 Im Mai 2012 war der Kläger erkrankt, danach hatte er bis 22.06.2012 Urlaub. In der Zwischenzeit war bei der Beklagten der Verdacht aufgekommen, dass eine Reinigungsfirma erbrachte Leistungen falsch abgerechnet hatte. Es waren ebenfalls Beschwerden über die Qualität der Dienstkleidung eingegangen. Zur Klärung der Sachverhalte wurde der Kläger zunächst bis 26.06.2012 freigestellt. An diesem Tag wurde ein Gespräch mit ihm über die Reinigungsleistungen geführt, ohne ihm dabei einen Vorwurf zu machen. Die Freistellung wurde aber verlängert. Vom 09. bis 20.07.2012 war der Kläger erneut erkrankt. Ob der den streitgegenständlichen Kündigungen zugrunde liegende Sachverhalt der Beklagten erst im Juli 2012 bekannt wurde, ist streitig.

8 Am 02.08.2012 wurde der Kläger telefonisch zu einem Personalgespräch am 03.08.2012 geladen, das er jedoch ablehnte. Darauf forderte ihn die Beklagte mit Schreiben vom 03.08.2012 unter dem Vorhalt zahlreicher Pflichtverstöße bei vier Vergabeverfahren und der Geldannahme von 2.500 zur Stellungnahme bis zum 08.08.2012 auf. Nach eintägiger Fristverlängerung äußerte sich der Kläger schriftlich zu den ihm gemachten Vorwürfen, leugnete eine Vorteilsannahme und räumte lediglich die Zahlung als privates Darlehen der Frau M. ein, zusammen mit der Einlassung, das Darlehen am 27.12.2002 zurückgezahlt zu haben. Wegen der Einzelheiten wird auf das Schreiben vom 09.08.2012 verwiesen.

9 Mit Schreiben vom 10.08.2012 leitete die Beklagte das Mitbestimmungsverfahren hinsichtlich der beabsichtigten Kündigungen ein. Nachdem die Einigungsstelle die versagte Zustimmung des Personalrats zu einer außerordentlichen fristlosen und hilfsweise ordentlichen Kündigung, jeweils als Tat- und Verdachtskündigung, am 12.11.2012 ersetzt hatte, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 13.11.2012 fristlos, hilfsweise ordentlich zum 30.06.2013. Gleichzeitig stellte sie den Kläger vorsorglich unter Anrechnung von Urlaub und evtl. Zeitguthaben von der Arbeitsleistung frei. Gegen die Kündigungen richtet sich die vorliegende Klage.

10 Die Beklagte hat die Kündigungen damit begründet, dass der Kläger einen Wettbewerber bei der Vergabe der besagten Aufträgen ungerechtfertigt und unter

Missachtung der Vergabevorschriften bevorzugt und hierfür von der Geschäftsführerin der begünstigten GmbH 2.500 erhalten habe. Dies rechtfertige eine Tatkündigung, zumindest aber – bei Nichtbeweisbarkeit – eine Verdachtskündigung.

11 Im Prozess hat der Kläger behauptet, die Überweisung von Frau M. habe nichts mit den Aufträgen zu tun, er habe das Geld am 27.12.2011 zurückgezahlt; die Jahreszahl im Schreiben vom 09.08.2012 sei ein Schreibfehler gewesen. Ferner hat er bestritten, dass der Besitz des Organisationshandbuchs auf seine Kenntnisse über die maßgeblichen Pflichten im Vergabeverfahren Rückschlüsse zuließen und dass er die genannten Aufträge selbst erteilt habe. Dann hat er behauptet, seine (falschen) Erklärungen vom 09.03.2011 und 20.01.2012 seien der Arbeitsüberlastung geschuldet. Auch sei er nicht für die Fehler im Vergabeverfahren verantwortlich. Er hat die Ansicht vertreten, für eine Verdachtskündigung fehle es an seiner ordnungsgemäßen Anhörung, weil er über Aufklärungsmaßnahmen nach dem 09.01.2012 nicht mehr informiert worden sei. Die Vorwürfe rechtfertigten jedenfalls keine Kündigung, und für eine außerordentliche Kündigung sei die Frist des §626 Abs. 2 BGB nicht eingehalten worden, was sich daraus ergebe, dass er schon im Juni 2012 freigestellt worden sei.

12 Die Beklagte hat erstinstanzlich behauptet, die Freistellung im Juni 2012 habe nichts mit den kündigungsrelevanten Vorgängen zu tun. Sie hat weiter behauptet, im Juli 2012 habe sich Herr N., ein Gesellschafter der sp. GmbH, von der die Beklagte im Zeitraum Januar 2011 bis September 2011 Dienstkleidung bezogen hatte, gegenüber zwei Beschäftigten dahingehend geäußert, dass sich der Kläger die Vergabe von Aufträgen an die Firma habe bezahlen lassen. Dies habe einer der beiden Beschäftigten, der Zeuge B., dem Vorstandsmitglied der Beklagten Sch. am 24.07.2012 mitgeteilt, worauf dieser noch am selben Tag die Innenrevision mit der Prüfung der Beschaffungsvorgänge von Dienstkleidung im Zeitraum Januar 2011 bis Juni 2012 beauftragt habe. Im Rahmen dieser Prüfung habe der Leiter der Innenrevision am 01.08.2012 von Herrn N. einen Beleg über eine Zahlung der Geschäftsführerin der sp. GmbH über die Western Union an den Kläger zur Barabholung in einer Postfiliale in Höhe von 2.500 zuzgl. 100Entgelt erhalten. Zu der entsprechenden Belegnummer sei im November 2012 aufgrund eines Durchsuchungsbeschlusses von der W. U. bestätigt worden, dass am 12.08.2011 eine Transaktion über 2.600 stattgefunden habe, worüber nachträglich auch der Personalrat unterrichtet worden sei. Nach Vorlage des Abschlussberichts der Innenrevision am 02.08.2012 hätten die Erkenntnisse bei den kündigungsberechtigten Vorständen der Beklagten zumindest den dringenden Verdacht begründet, dass der Kläger bei der ihm obliegenden eigenverantwortlichen Vergabe und Abwicklung von vier Aufträgen an die sp. GmbH im Zeitraum Januar bis August 2011 strafbare Handlungen und gravierende Pflichtverletzungen begangen habe. Dies habe sich auch nach Erhalt des klägerischen Schreibens vom 09.01.2012 nicht geändert, weil Herr N. danach auf Anfrage erneut bestätigt habe, dass die Geschäftsführerin der sp. GmbH im Juli 2011 eine Zahlung an den Kläger in Höhe von 2.500 geleistet

habe, um Aufträge von der Beklagten zu erhalten.

13 Von einer weiteren Darstellung des Sach- und Streitstandes erster Instanz wird unter Bezugnahme auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils abgesehen (§69 Abs. 2 ArbGG).

14 Mit Urteil vom 15.05.2013 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, es liege ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vor. Dazu reiche der begründete Verdacht aus, Zahlungen eines Vertragspartners seines Arbeitgebers angenommen zu haben, um diesen bei künftigen Vergabeverfahren zu berücksichtigen oder die Berücksichtigung in der Vergangenheit zu belohnen. Die von der Beklagten vorgetragenen, auf objektiven Tatsachen beruhenden starken Verdachtsmomente begründeten im vorliegenden Fall der Verdacht, dass der Kläger einen Geldbetrag von 2.500 von einer Person entgegengenommen habe, die mit von Aufträgen bedachten Firmen verbunden war. Denn es sei unstreitig, dass der Kläger von der Geschäftsführerin der sp. GmbH 2.500 erhalten habe. Zwar habe der Kläger die Rückzahlung des Betrages behauptet, damit die erkennende Kammer jedoch nicht überzeugt. Weitere Indizien für den Verdacht der Vorteilsannahme seien die gravierenden Unterlassungen im Vergabeverfahren, für die er entgegen seiner Behauptung auch die Verantwortung trage, und die falschen Erklärungen vom 09.03.2011 und 20.01.2012. Auch die Anhörung des Klägers zu den Vorwürfen sei nicht zu beanstanden. Die Kündigungserklärungsfrist sei eingehalten, weil sie mit Erhalt der schriftlichen Erklärung des Klägers erst begonnen habe zu laufen und die Einleitung des Mitbestimmungsverfahrens danach unverzüglich erfolgt sei.

15 Wegen weiterer Einzelheiten der Begründung wird auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils verwiesen.

16 Gegen das ihm am 01.07.2013 zugestellte Urteil richtet sich die am 29.07.2013 beim Landesarbeitsgericht eingegangene und – nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 01.10.2013 – mit einem an diesem Tag eingegangenen Schriftsatz begründete Berufung des Klägers.

17 Der Kläger behauptet, Hintergrund der Zahlung von Frau M. an ihn sei ein finanzieller Engpass gewesen, ohne jeglichen Zusammenhang mit seiner Tätigkeit. Lediglich wegen des laufenden Privatinsolvenzverfahrens über sein und seiner Ehefrau Vermögen sei der Transfer in bar erfolgt. Die Summe habe er für Ausgaben des täglichen Bedarfs verwendet. Die Rückzahlung zum Jahresende sei vereinbart und möglich gewesen, weil ihm zusätzlich zum Gehalt auch das Weihnachtsgeld auszuzahlen war. Das Arbeitsgericht hätte über die Rückzahlung Beweis erheben müssen.

18 Der Kläger behauptet weiter, laut Stellenbeschreibung sei nicht er verantwortlich für die Einhaltung von Vergabevorschriften im Zusammenhang mit der Beschaffung von Dienst- und Schutzkleidung. Die Nichteinschaltung der Vergabekom-

mission habe der Zeuge Sch. als Leiter Einkauf zu verantworten, sie sei auch dem erheblichen Zeitdruck geschuldet gewesen. Auch die fehlende Dokumentation bei freihändiger Vergabe sei nicht ihm zur Last zu legen, im Übrigen habe er Vergleichsangebote eingeholt und könne sich die Nichtauffindbarkeit entsprechender Belege nicht erklären. Seine theoretischen Kenntnisse aus den Seminaren habe die Beklagte nicht dargelegt und auch nicht, dass er über das Organisationshandbuch hinreichend aufgeklärt worden sei. Der allein berechtigte Vorwurf, über seine private Verbindung zu Frau M. falsche Angaben gemacht zu haben, rechtfertige keine Kündigung. Das Arbeitsgericht habe auch die erhebliche Arbeitsbelastung im streitgegenständlichen Zeitraum nicht berücksichtigt. Und selbst wenn ihm die Annahme der Zahlung vorgeworfen werden könnte, könne ihm damit nur ein einmaliges Vergehen zu Last gelegt werden. Daher hätte ihm allenfalls eine Abmahnung erteilt werden können.

19 Er sei auch nicht ordnungsgemäß angehört worden. Denn nach Eingang seiner Stellungnahme habe die Beklagte noch die weitere Prüfung vorgenommen, wann die Barüberweisung an ihn erfolgt sei, ohne ihn erneut zur (versehentlichen) Unrichtigkeit seiner Aussage zum Rückzahlungsdatum anzuhören. Überdies hätte auch Frau M. zum Umstand der Rückzahlung befragt werden können.

20 Unzutreffend sei auch die Annahme des Arbeitsgerichts, die Kündigung habe die Ausschlussfrist gewahrt. Denn das Arbeitsgericht habe unkritisch die Behauptung zugrunde gelegt, die Innenrevision sei unverzüglich mit der Prüfung des Sachverhalts beauftragt worden und das Ergebnis der Prüfung habe am 01.08.2012 vorgelegen. Hierzu sei eine Beweiserhebung erforderlich gewesen. Auch habe der Zeuge Sch. schon durch seine Unterschriften unter die erteilten Aufträge von den vorgeworfenen Verfehlungen Kenntnis gehabt. Dasselbe lasse sich aus seiner – des Klägers – Freistellung im Juni 2012 herleiten.

21 Die Beklagte habe auch den Personalrat falsch informiert, indem sie die Auftragsvergabe dem Kläger zugeschrieben habe. Und schließlich habe das Arbeitsgericht keine zutreffende Interessenabwägung vorgenommen.

22 Der Kläger beantragt,

23 das Urteil des Arbeitsgericht Berlin vom 15.05.2013 – 21 Ca 17856/12 – zu ändern und

24 1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis weder durch die außerordentliche Tat- noch durch die außerordentliche Verdachtskündigung der Beklagte vom 13.11.2012 zum 30.11.2012 aufgelöst worden ist;

25 2. festzustellen, das das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis weder auf Grund der ordentliche Tat- noch aufgrund der ordentliche Verdachtskündigung der Beklagte vom 13.11.2012 zum 30.06.2013 geendet hat;

26 3. hilfsweise, für den Fall, dass diesen Anträgen stattgegeben wird, die Beklagte zu verurteilen, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des hiesigen Verfahrens zu den Bedingungen des Arbeitsvertrag vom 27.01.2000 in Vollzeit mit Tätigkeiten der Entgeltgruppe 9 weiter zu beschäftigen.

27 Die Beklagte beantragt,

28 die Berufung zurückzuweisen.

29 Sie hält an ihrer Auffassung fest und verteidigt das arbeitsgerichtlich Urteil dahingehend, dass die außerordentliche Kündigung das Arbeitsverhältnis wegen der Begehung strafbarer Handlungen und schwerwiegender Pflichtverletzungen aufgelöst habe. Dies folge daraus, dass der Kläger in seiner Funktion als zuständiger Sachbearbeiter Einkauf einen Vorteil für sich als Gegenleistung dafür angenommen habe, dass er einen Wettbewerber – hier die sp. GmbH – bei dem Bezug von Waren im Wettbewerb in unlauterer Weise bevorzugt habe. Zumindest ein entsprechender Verdacht sei gerechtfertigt. Daraus folge, dass ihr die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht mehr zuzumuten war.

30 Das Leugnen einer Verantwortung für die Verfehlungen im Vergabeverfahren gehe schon deshalb fehl, weil der Kläger selbst im Zuge der Bewertung seiner Stelle die ihm obliegenden Entscheidungsmacht hinsichtlich der Vergabeart, seine Zuständigkeit zur Veranlassung und Durchführung von Ausschreibungen im Rahmen der vergaberechtlichen Vorschriften, die Pflicht der Überwachung und die Lieferungs- und Rechnungsprüfung als seine Aufgaben angegeben habe. Um dieser Verantwortung gerecht zu werden, habe er auch die entsprechenden Seminare besucht. Er sei sogar zeitweise als kommissarischer Leiter der Abteilung Einkauf tätig gewesen. Im Übrigen weise jeglicher Schriftverkehr mit der sp. GmbH seinen Namen im Briefkopf auf. Auch das Verbot der Annahme von Vergünstigungen habe er gekannt. Soweit er entsprechende Kenntnisse geleugnet habe, ergäben sich diese aus dem Tarifvertrag und dem Organisationshandbuch.

31 Entgegen seinem Vorbringen habe der Kläger mit seinen Erklärungen vom 09.03.2011 und 20.01.2012 nicht versehentlich, sondern vorsätzlich und wissentlich falsche Angaben gemacht.

32 Die Beklagte wiederholt und vertieft ihre schon erstinstanzlich aufgestellten Behauptungen über die Vorgänge von Juli bis Anfang August 2012 zur Kenntniserlangung und Prüfung der Vorwürfe und stellt diese unter Beweis. Gleiches gilt für die einzelnen Vergabevorgänge zugunsten der sp. GmbH, das Prüfverfahren der Innenrevision, die Anhörung des Klägers, weitere Ermittlungen und ihre Schlussfolgerungen daraus. Sie ist weiterhin der Meinung, dass die von ihr benannten Fehler in den Vergabeverfahren und die – nicht bestrittene – Geldannahme den dringenden Verdacht einer Bestechlichkeit ergäben. Daran änderten

auch die pauschalen Einlassungen des Klägers nichts. Insbesondere rügt die Beklagte die Einlassungen des Klägers zum Motiv der Zahlung an ihn und die Rückzahlung als verspätet, unsubstantiiert und rechtlich unbeachtlich.

33 Die Beklagte hält ferner an der Ordnungsgemäßheit der Personalratsbeteiligung und der Einhaltung der Frist des §626 Abs. 2 BGB fest.

34 Wegen weiterer Einzelheiten des Vortrags der Parteien in zweiter Instanz wird auf die dort gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

35 Das Gericht hat Beweis erhoben über die Behauptung der Beklagten, der Zeuge Sch. sei am 24.07.2012 von dem Zeugen B. über die Anschuldigungen gegenüber dem Kläger informiert worden. Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf das Sitzungsprotokoll vom 24.01.2013 verwiesen.

Gründe

36 I.

37 Die gem. §§8 Abs. 2, 64 Abs. 2 ArbGG statthafte Berufung ist frist- und formgerecht im Sinne von §66 Abs. 1 ArbGG i.V.m. §§519, 520 ZPO eingelegt und begründet worden und erweist sich damit als zulässig.

38 II.

39 Das Rechtsmittel hat in der Sache keinen Erfolg. Zu Recht und mit zutreffender Begründung hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen, weil die gegenüber dem Kläger erklärte außerordentliche fristlose Kündigung vom 13.11.2012 das Arbeitsverhältnis der Parteien mit sofortiger Wirkung beendet hat.

40 Das Berufungsgericht folgt der sorgfältigen und erschöpfenden Begründung des Arbeitsgerichts in jeder Hinsicht, sah sich wegen des zulässigen Bestreitens einer Behauptung der Beklagten lediglich verpflichtet, dieser durch eine Beweiserhebung nachzugehen. Die Beweisaufnahme hat die Richtigkeit dieser Behauptung ergeben. Auch die weiteren Rügen des Klägers vermögen das erstinstanzliche Urteil nicht in Frage zu stellen.

41 1.

42 Mit Recht hat das Arbeitsgericht den wichtigen Grund zum Ausspruch einer außerordentlichen fristlosen Kündigung im Sinne von §626 Abs. 1 BGB darin gesehen, dass sich der Kläger zumindest dringend verdächtig gemacht hat, Zahlungen einer Vertragspartnerin seiner Arbeitgeberin angenommen zu haben, um sie wegen vergangener oder künftiger Auftragsvergaben zu belohnen oder zu

berücksichtigen.

43 38a) Dabei hat das Arbeitsgericht zunächst zutreffend darauf abgestellt, dass ein Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes, der bei der Ausführung von arbeitsvertraglichen Aufgaben Vorteile für sich fordert, sich versprechen lässt oder auch nur schlicht entgegen nimmt, sich nicht nur unter Umständen einer Vorteilsannahme nach §331 Abs. 1 StGB bzw. der Bestechlichkeit nach §332 Abs. 1 StGB strafbar macht, sondern auch seine Pflichten aus §3 Abs. 2 TVöD verletzt und den Interessen des öffentlichen Arbeitgebers in einem erheblichen Ausmaß zuwider handelt. Damit gibt ein solcher Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber regelmäßig einen Grund zur fristlosen außerordentlichen Kündigung, wobei es grundsätzlich keine Rolle spielt, ob es im Zusammenhang mit der ungenehmigten Annahme von Vorteilen oder Geschenken für den Arbeitgeber auch zu schädigenden Handlungen gekommen ist. Vielmehr reicht es aus, dass aufgrund des angenommenen und von Dritten gewährten Vorteils das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Integrität von Trägern staatlicher Funktionen und in die Redlichkeit des Arbeitnehmers persönlich erschüttert wird. Der wichtige Grund zur Lösung des Arbeitsverhältnisses liegt in erster Linie in der zu Tage getretenen Einstellung des Betroffenen, bei der Erfüllung von Aufgaben unbedenklich eigene Vorteile wahrzunehmen. Dadurch zerstört ein Arbeitnehmer regelmäßig das notwendige Vertrauen in seine Zuverlässigkeit und Redlichkeit, wobei für Tätigkeiten im öffentlichen Dienst diese Anforderungen nochmals tarifvertraglich in besonderer Weise ausgestaltet sind (vgl. BAG vom 26.09.2002 – 2 AZR 424/01 – AP Nr. 37 zu §626 BGB Verdacht strafbarer Handlung).

44 39Soweit der Kläger geltend macht, dass nur ein mehrfacher Verstoß gegen §3 Abs. 3 TV-L als Grund für eine außerordentliche Kündigung geeignet sei, wie es der Leitsatz des BAG in dem Urteil vom 15.11.2001 (2 AZR 605/00 – AP Nr. 175 zu §626 BGB) nahelegt, folgt dem das erkennende Gericht nicht. Maßgeblich ist, ob der Verstoß als schwerwiegend anzusehen ist. Dazu gehören jedenfalls Geldgeschenke, die nicht mehr als bloße Aufmerksamkeiten gewertet werden können, wie es jedenfalls bei einer Größenordnung von 2.500 der Fall ist.

45 b) Weiter hat das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt, dass nicht nur eine erwiesene Vertragsverletzung, sondern auch der schwerwiegende Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer sonstigen schwerwiegenden Verfehlung einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung darstellen kann und dass ein solcher vorliegt, wenn und soweit der Arbeitgeber seine beabsichtigte Kündigung damit begründet, gerade der Verdacht eines strafbaren Verhaltens habe das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zerstört, wobei eine Verdachtskündigung nur dann zulässig ist, wenn sich starke Verdachtsmomente auf objektive Tatsachen gründen, die Verdachtsmomente geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zu zerstören und der Arbeitgeber alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts unternommen, insbesondere dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben hat (std. Rechtsprechung, vgl. BAG vom 13.03.2008 –

2 AZR 961/06 – AP Nr. 43 zu §626 BGB Verdacht strafbarer Handlung m.w.N.)

46 c) Unter Berücksichtigung dieser Vorgaben ist das Arbeitsgericht sodann zu dem richtigen Ergebnis gekommen, dass im vorliegenden Fall starke Verdachtsmomente vorhanden sind, die geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zu zerstören, und die Arbeitgeberin alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts unternommen hat, insbesondere dem Kläger Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben hat.

47 aa) Unstreitig hat der Kläger von einer mit einer Vertragspartnerin seiner Arbeitgeberin verbundenen Person 2.500 erhalten und damit einen erheblichen Verdachtsgrund für die Annahme einer Belohnung für die Auftragsvergabe gesetzt. Das Arbeitsgericht hat die erstinstanzlichen Einlassungen des Klägers, er habe das Geld als Darlehen erhalten und am 27.12.2011 in bar zurückgezahlt, als nicht glaubhaft angesehen. Angesichts der Zahlungsmodalitäten teilt diese Einschätzung auch das Berufungsgericht.

48 Diese Einschätzung hat sich auch in der Berufungsinstanz nicht geändert. Nunmehr trägt der Kläger zwar vor, die ungewöhnlichen Barzahlungen seien wegen des laufenden Privatinsolvenzverfahrens über sein und seiner Ehefrau Vermögen erfolgt. Die Summe habe er für Ausgaben des täglichen Bedarfs verwendet. Die Rückzahlung zum Jahresende sei vereinbart und möglich gewesen, weil ihm zusätzlich zum Gehalt auch das Weihnachtsgeld auszuzahlen war. Auch diese Einlassung ist indes nicht glaubhaft und kann eine Beweiserhebung nicht rechtfertigen. Denn zum einen hat der Kläger keinen nachvollziehbaren Grund dargelegt, warum er plötzlich in Geldschwierigkeiten war oder zu welchem besonderen Zweck er das Geld, das ihm zum Jahresende ohnehin in Aussicht stand, bereits im August benötigte – im Gegenteil: Er will das Geld für keine besonderen Ausgaben verwendet haben. Zum anderen ist gerichtsbekannt, dass das Weihnachtsgeld keinesfalls diese Größenordnung beträgt und auch bereits im November ausgezahlt wird. Es ist also weder ersichtlich, wie der Kläger die gesamte Summe zur Rückzahlung aufgebracht haben will, noch, warum er sie erst Ende Dezember zurückgezahlt hat.

49 Außerdem ist letztlich nicht entscheidend, was der Kläger mit dem Geld gemacht hat, da die Pflichtwidrigkeit schon in dem Erwerb des Geldes liegt. Denn die konspirative Zahlung musste jedenfalls den Eindruck bei Konkurrenzfirmen erwecken, dass sie direkt mit der Auftragsvergabe zusammenhing. Im Übrigen stellt bereits die zinslose und verdeckte Darlehensvergabe, sollte es denn eine gewesen sein, einen Vorteil dar, der in den Augen von Konkurrenten zu einem entsprechenden Eindruck führen muss.

50 bb) Die falschen Erklärungen des Klägers vom 09.03.2011 und 20.01.2012 bestärken den vorstehenden Verdachtsgrund. Sie legen nahe, dass der Kläger seine private Beziehung zu der Geschäftsführerin der Auftraggeberin verheimlichen wollte, wofür es einen Grund gegeben haben muss. Dieser kann nur darin liegen, dass

der Kläger vermeiden wollte, mit der Auftraggeberin in Verbindung gebracht zu werden und ihr damit die Chance zu nehmen, Aufträge zu erhalten. Andere Erklärungen, etwa die, dass die Arbeitsüberlastung zu den falschen Angaben geführt habe, sind – auch angesichts der eingeräumten freundschaftlichen Verbindung zu Frau M. – nicht denkbar.

51 cc) Die vom Arbeitsgericht angeführten weiteren Verdachtsgründe (fehlende Einschaltung der Vergabekommission und fehlende Dokumentation von Vergleichsangeboten) vermochte der Kläger als solche nicht zu entkräften.

52 (1) Zur wiederholten Begründung, er sei gar nicht verantwortlich für das Vergabeverfahren gewesen, führt der Kläger wiederum nur die Aufgabenbeschreibung aus dem Jahr 2003 an, widerspricht aber auch nicht der Darstellung der Beklagten, dass sich seine Aufgaben seitdem erheblich verändert haben. Insbesondere erwähnt er nicht und lässt unberücksichtigt, dass er im Bereich des Einkaufs der allgemeinen Güter und Dienstleistungen inzwischen der einzige Sachbearbeiter war, der beauftragt und befugt war, das Vergabeverfahren nach den gesetzlichen Vorgaben eigenständig durchzuführen. Zu nichts anderem dienten seine zwischenzeitlichen Schulungen und die Zurverfügungstellung des Organisationshandbuchs, dessen Kenntnisnahme er nun mit dem fadenscheinigen Argument leugnet, er sei ja nur für das Einsortieren der Nachlieferungen zuständig gewesen.

53 Anders lässt sich auch nicht erklären, dass sämtlicher vorgelegter Schriftverkehr zu den hier maßgeblichen Aufträgen den Briefkopf und die Unterschrift des Klägers trägt bzw. an ihn gerichtet ist. Dass eine weitere Unterschrift zur Freigabe des Auftrags auf den Schriftstücken vorhanden sind, ist dem Hierarchiesystem der Beklagten geschuldet und ändert nichts an der eigenverantwortlichen Durchführung des Vergabeverfahrens durch den Kläger, das auch die Einhaltung der Vergabevorschriften umfasst.

54 (2) Soweit der Kläger darauf hinweist, dass die fehlende Einschaltung der Vergabekommission durch das unterzeichnende Vorstandsmitglied ja ersichtlich gewesen und damit von diesem zu verantworten sei, mag hierin auch ein entsprechender Fehler des Vorstandsmitglieds zu sehen sein. Das enthebt aber nicht den Kläger seiner Verantwortung für die korrekte Durchführung des Verfahrens. Er hätte den Vorstand darauf hinweisen müssen, denn andernfalls musste dieser von der Korrektheit des Verfahrens ausgehen.

55 (3) Gleiches gilt für die fehlende Dokumentation von Vergleichsangeboten, die der Kläger wenig glaubhaft damit erklärt, dass sich die entsprechende Dokumentation schlicht nicht mehr auffinden lasse. Näher liegt da, dass entgegen seiner Behauptung gegenüber dem Vorstand und auch dem Gericht Vergleichsangebote überhaupt nicht eingeholt wurden, was wiederum ein gravierendes Indiz für die Manipulation des Vergabeverfahrens ist.

56 (4) Hinzu kommen die weiteren Mängel in den Vergabeverfahren, die Verdachtsmomente darauf begründen, dass der Kläger die mit Frau M. im Zusammenhang stehenden Firmen begünstigen wollte.

57 So hat der Kläger Aufträge an eine Firma veranlasst, die weder im Gewerbe- noch im Handelsregister eingetragen war und von der keine Eigenerklärung vorlag. Dann hat er Zahlungen an eine Firma leisten lassen, die nicht mit der Bestellfirma übereinstimmte, eine Zahlung veranlasst, bevor die Rechnung einging, und eine weitere Zahlung freigegeben, ohne dass ein Wareneingangsschein vorlag.

58 (5) Mit Arbeitsüberlastung lassen sich all diese gravierenden Mängel im Verfahren nicht erklären. Auch ein angeblicher Zeitdruck enthebt den Verantwortlichen für das Vergabeverfahren nicht von der Einhaltung der Vorschriften. Diese Einlassung des Klägers ist auch wenig konkret und nachvollziehbar.

59 dd) Schließlich hat die Beklagte auch alles Zumutbare zur Aufklärung unternommen, indem sie sich umfänglich mit den Ermittlungsergebnissen auseinandergesetzt hat und den Kläger sodann zu den Vorwürfen angehört hat. Den an die Anhörung zu stellenden Anforderungen ist genügt. Die Beklagte hat dem Kläger die konkreten Vorwürfe und ihre Schlussfolgerungen daraus benannt und ihm hinreichend Zeit für eine Stellungnahme eingeräumt. Der Kläger hatte in ausreichendem Maße die Möglichkeit, die Vorwürfe zu bestreiten und entlastende Umstände vorzubringen.

60 Dass die Beklagte nach Erhalt seiner Stellungnahme, aus der der Schreibfehler hinsichtlich des Datums der angeblichen Rückzahlung der Zuwendung keineswegs ohne weiteres ersichtlich war, noch einmal die Bestätigung eingeholt hat, dass ihr Vorhalt zur Entgegennahme einer Zahlung auch hinsichtlich des Datums korrekt war, ist keine neue Erkenntnis, zu der sie den Kläger noch einmal hätte anhören müssen.

61 d) Nach den gewonnenen Erkenntnissen steht zur Überzeugung auch der erkennenden Kammer fest, dass der Kläger aufgrund seines gesamten Verhaltens so schwerwiegende Verdachtsmomente für gewichtige Pflichtverletzungen geschaffen hat, dass diese allein es der Beklagten bereits unzumutbar machen, das Arbeitsverhältnis mit ihm fortzusetzen, ohne dass es darauf ankommt, ob sein Verhalten als Straftat nach §331 Abs. 1 oder §332 Abs. 1 StGB zu bewerten ist. Denn es besteht der dringende Verdacht, dass er für die Bestellung von Waren mindestens einmal eine Zuwendung von 2.500 erhalten hat und dafür das Vergabeverfahren entsprechend manipuliert hat.

62 57Entgegen der Auffassung des Klägers bedurfte es hier keiner Abmahnung. Nach der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte ist eine sofortige Kündigung ohne vorherige Abmahnung bei besonders groben Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers stets dann möglich, wenn dem Arbeitnehmer eine Pflichtwidrigkeit

ohne weiteres erkennbar ist und er mit einer Billigung seines Verhaltens durch den Arbeitgeber nicht rechnen konnte (vgl. BAG vom 12. August 1999 – 2 AZR 923/98 – AP Nr. 28 zu §626 BGB Verdacht strafbarer Handlung, m.w.N.). Diese Voraussetzungen sind hier erfüllt.

63 Eine andere Sicht gebietet entgegen der Ansicht des Klägers auch nicht die neuere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Nach den Entscheidungen vom 19. April 2012 (2 AZR 258/11 – AP Nr. 238 zu §626 BGB) und vom 10. Juni 2010 (2 AZR 541/09 – AP Nr. 229 zu §626 BGB) hängt die Berechtigung zur Kündigung weiterhin insbesondere vom Ausmaß und von der Intensität der Pflichtverletzung und deren Folgen – etwa im Hinblick auf das Maß eines durch sie bewirkten Vertrauensverlusts und ihre wirtschaftlichen Folgen – , einer etwaigen Wiederholungsgefahr und dem Grad des Verschuldens sowie von der Dauer des Arbeitsverhältnisses und dessen störungsfreiem Verlauf ab.

64 Eine besondere Schutzwürdigkeit des Klägers bestand nicht; insbesondere vermag allein die zwölfjährige Betriebszugehörigkeit nicht wesentlich zu seinen Gunsten ins Gewicht zu fallen. Auch kann er keine außergewöhnlichen persönlichen Umstände anführen. Vielmehr sind das Ausmaß der Pflichtverletzung, der Verschuldensgrad und der damit einhergehende Vertrauensverlust derart schwerwiegend, dass das Interesse der Beklagten an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Interesse des Klägers am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses deutlich überwiegt. Denn die Pflichtverletzung, deren der Kläger dringend verdächtig ist, war besonders grob, der Kläger kannte das Verbot der Vorteilsannahme, hat diese zu verschleiern versucht und um den Vorteil zu erlangen, auch noch gegen Pflichten im Vergabeverfahren verstoßen. Hinzu kommt, dass er auch bei Auftragserteilung schon über Qualitätsmängel der beauftragten Ware unterrichtet war. Der Kläger hat auch schuldhaft gehandelt, denn seine Einlassung, er habe nicht gewusst, dass er eine „private“ Zahlung von Frau M. nicht habe annehmen dürfen und sei deshalb schuldlos, widerspricht jeder Lebenserfahrung. Dass er die Verantwortung auf seinen damaligen Vorgesetzten abschiebt, erheblichen Zeitdruck einwendet und eine Wiederholungsgefahr leugnet, wertet die Kammer ebenfalls als hilflosen und unbeachtlichen Entlastungsversuch.

65 2.

66 Die Beklagte hat die Kündigungserklärungsfrist nach §626 Abs. 2 BGB eingehalten.

67 a) Nach §626 Abs. 2 Satz 1 BGB kann eine außerordentliche Kündigung nur innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis vom Kündigungsgrund erfolgen. Bei dieser Vorschrift handelt es sich um einen gesetzlich konkretisierten Verwirkungstatbestand (vgl. BAG vom 09.01.1986 – 2 ABR 24/85 – AP Nr. 20 AP Nr. 3 zu §626 BGB Ausschlussfrist); verwirkt ist ein Anspruch oder ein Recht regelmäßig dann, wenn der Berechtigte längere Zeit hindurch untätig geblieben ist, dadurch den Eindruck erweckt hat, er wolle das Recht nicht mehr

geltend machen, sein Vertragspartner sich auf den dadurch geschaffenen Vertrauenstatbestand eingestellt hat und es ihm deshalb nicht mehr zugemutet werden kann, sich auf das verspätete Begehren des Berechtigten zu berufen (BAG vom 18.11.1999 – 2 AZR 852/98 – AP Nr. 160 zu §626 BGB).

68 62b) Für den Fristbeginn kommt es auf die sichere und möglichst vollständige positive Kenntnis der für die Kündigung maßgebenden Tatsachen an; selbst grob fahrlässige Unkenntnis genügt nicht. Unter den Tatsachen, die für die Kündigung maßgebend sind, sind im Sinne der Zumutbarkeitserwägungen sowohl die für als auch die gegen die Kündigung sprechenden Umstände zu verstehen. Es genügt somit nicht die Kenntnis des konkreten, die Kündigung auslösenden Anlasses, d.h. des „Vorfalls", der einen wichtigen Grund darstellen könnte. Dem Kündigungsberechtigten muss eine Gesamtwürdigung nach Zumutbarkeitsgesichtspunkten möglich sein. Bei der Arbeitgeberkündigung gehören deswegen zum Kündigungssachverhalt auch die für den Arbeitnehmer und gegen eine außerordentliche Kündigung sprechenden Gesichtspunkte, die regelmäßig ohne eine Anhörung des Arbeitnehmers nicht hinreichend vollständig erfasst werden können. Solange der Kündigungsberechtigte diese Aufklärung des Sachverhalts nach pflichtgemäßem Ermessen notwendig erscheinenden Maßnahmen durchführt, insbesondere dem Kündigungsgegner Gelegenheit zur Stellungnahme gibt, kann die Ausschlussfrist nicht beginnen; die Anhörung ist in der Regel geeignet, den Fristlauf zu hemmen (ständige Rechtsprechung des BAG; vgl. BAG vom 10.06.1988 – 2 AZR 25/88 – AP Nr. 6 zu §626 BGB Ausschlussfrist, m.w.N.)

69 c) Der Beginn der Ausschlussfrist des §626 Abs. 2 BGB darf indessen nicht länger als unbedingt nötig hinausgeschoben werden. Sie ist nur solange gehemmt, wie der Kündigungsberechtigte aus verständigen Gründen mit der gebotenen Eile noch Ermittlungen anstellt, die ihm eine umfassende und zuverlässige Kenntnis des Kündigungssachverhalts verschaffen sollen. Andererseits soll die zeitliche Begrenzung aber nicht zu hektischer Eile bei der Kündigung antreiben oder den Kündigungsberechtigten veranlassen, ohne genügende Vorprüfung voreilig zu kündigen (BAG vom 10.06.1988 – 2 AZR 25/88 – a.a.O.).

70 d) Gemessen an diesen Grundsätzen hat die Beklagte die Ausschlussfrist gewahrt.

71 Unstreitig hat die Beklagte am 09.08.2012 die Stellungnahme des Klägers im Rahmen seiner persönlichen Anhörung erhalten. Da die Anhörung des Arbeitnehmers zu den wesentlichen Aufklärungsmaßnahmen bei einer Verdachtskündigung gehört, waren die Ermittlungen erst zu diesem Zeitpunkt abgeschlossen, wie das Arbeitsgericht zutreffend dargestellt hat.

72 Die Beklagte hat daraufhin unverzüglich die Personalratsbeteiligung eingeleitet. Dass das Mitbestimmungsverfahren bei Ablauf der Ausschlussfrist am 23.08.2012 noch nicht abgeschlossen war, ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (z. B. BAG v. 02.02.2006 – 2 AZR 57/05 – AP Nr. 204 zu §626 BGB – mwN) unschädlich, wenn der Arbeitgeber bei verweigerter Zustimmung

noch innerhalb der Zwei-Wochen-Frist das weitere nach den personalvertretungsrechtlichen Vorschriften durchzuführende Mitbestimmungsverfahren durchführt, was hier der Fall war.

73 Die Beklagte hat das Ermittlungsverfahren auch mit der gebotenen Eile durchgeführt, denn ihr kündigungsberechtigtes Vorstandsmitglied hat erst am 24.07.2012 Kenntnis von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen erlangt.

74 aa) Der Kläger rügt, dass die Beklagte nach eigenem Vortrag bereits im Juli 2012 „durch einen Anruf von Herrn N." erfahren habe, dass Frau M. eine Zahlung an ihn geleistet habe. Das trifft so nicht zu. Vielmehr hat die Beklagte behauptet, in einem Gespräch im Juli mit zwei nicht kündigungsberechtigten Mitarbeitern der Beklagten habe Herr N. die Behauptung einer Zahlung aufgestellt. Da es für die Kenntnis von einem angeblichen Fehlverhalten oder einem Verdachtsgrund aber auf die Kenntnis eine kündigungsberechtigten Vertreters der Arbeitgeberin ankommt, ist der Zeitpunkt dieses Gespräches nicht entscheidungserheblich.

75 bb) Der Kläger behauptet weiter, die Verfehlungen im Vergabeverfahren seien der Beklagten bereits weit vor Juli 2012 bekannt gewesen, weil der Zeuge Sch. aufgrund seiner Unterschriften unter die erteilten Aufträge und seine Einbindung in die Vorbereitung der Auftragsvergabe entsprechende Kenntnis gehabt habe. Diese Schlussfolgerung teilt das erkennende Gericht zwar nicht, aber es kommt darauf auch nicht an. Denn maßgeblich für die Kündigung waren nicht einzelne Fehler des Klägers im Vergabeverfahren, sondern die Annahme der Zuwendung.

76 cc) Für die Mutmaßung des Klägers, seine Freistellung im Juni 2012 sei durch Kenntnisse vom streitgegenständlichen Vorwurf bedingt, gilt dasselbe. Selbst nach seiner Darstellung war in den Gesprächen mit ihm nie von einer Vorteilsannahme die Rede. Es ging nur um Unregelmäßigkeiten bei der Abrechnung eines Reinigungsunternehmens, und selbst wenn die Mangelhaftigkeit der Badebekleidung oder mögliche Fehler im Vergabeverfahren Thema waren, jedenfalls nicht um die Annahme von Geldbeträgen.

77 dd) Somit kam es entscheidungserheblich darauf an, ob der an dem Gespräch eines unbestimmten Tages im Juli 2012 beteiligte Zeuge B. das kündigungsberechtigte Vorstandsmitglied Sch. (erst) am 24. Juli über die angebliche Zahlung an den Kläger informiert hat, wie die Beklagte behauptet hat. Diese Behauptung durfte der Kläger zu Recht mit Nichtwissen bestreiten, denn er war nicht dabei, und über das Datum des Gesprächs gibt es auch keine Unterlagen. Das musste zu der Beweiserhebung führen, die allerdings die Richtigkeit der Behauptung der Beklagten ergeben hat, jedenfalls die Bestätigung, dass die Information nicht vor dem 24.07.2012 weitergegeben wurde.

78 1) Der Zeuge B. hat einen bestimmten Zeitraum, innerhalb dessen er die Information an den Zeugen Sch. weitergegeben hat, benannt. Nach seinen Angaben muss das zwischen dem 20. und 25.07.2012 gewesen sein, weil bereits am 25.07.2012

der Auftrag an die Innenrevision erteilt wurde.

79 Nach Schilderung seiner Tätigkeiten für die Beklagte seit März 2011 hat er glaubhaft ausgeführt, dass es „Anfang Juli 2011“ zu dem Treffen mit Herrn N. gekommen sei, bei dem dieser ihm von einer Geldtransaktion zugunsten des Klägers berichtet habe. Nachdem ihm Herr N. ca. zwei bis drei Wochen später per Fax oder E-Mail einen Überweisungsträger habe zukommen lassen, der mit der als Anlage B7 vorhandenen Kopie wohl identisch sei, habe er unverzüglich Herrn Sch. um ein Gespräch gebeten, das auch am selben oder nächsten Tag stattgefunden habe. Das müsse zwischen dem 20. und 30. Juli gewesen sein. Herr Sch. habe angegeben, die Innenrevision mit der weiteren Prüfung zu beauftragen.

80 Diese Angaben sind vor allem deshalb glaubhaft, weil sie das Motiv zur Informationsvermittlung seitens des Herrn N. erklären, und auch, weil der Zeuge in keiner Weise versuchte, das Datum entsprechend dem Beweisbeschluss näher einzugrenzen. Der Zeuge war ersichtlich um Wahrheit und Aufrichtigkeit bemüht, und auch seine Person und Stellung gab keinen Anhaltspunkt zu einer Voreingenommenheit.

81 (2) Der Zeuge Sch. hat als Zeitpunkt des Informationsempfangs über Geldzuwendungen und Verfehlungen des Klägers im Vergabeverfahren den 24. oder 25.07.2011 bestätigt. Auch das ergibt sich aus dem Zusammenhang mit dem im Bericht der Innenrevision erwähnten Auftragsdatum 25.07.2012.

82 Der Zeuge hat ausgesagt, am selben oder nächsten Tag, nachdem er von Herrn B. die Information über den Geldfluss und konkrete Unregelmäßigkeiten im Verfahren bei der Beschaffung von Dienstkleidung bekommen hatte, Herrn W. hierüber informiert zu haben. (Herr W. ist der Leiter der Innenrevision.) Er gab sodann noch Informationen zu dem Prozedere um die Beschaffung der Dienstkleidung, berichtete in diesem Zusammenhang von Beschwerden über deren Beschaffenheit, von mehreren Gesprächen mit Herrn B. und von einem Dreijahresvertrag, der bei Bewährung weitere Auftragsvergaben ermöglicht hätte, sich jedoch von verbindlichen Rahmenverträgen unterscheide.

83 Auch die – hier nur maßgebliche – Aussage zu der erstmaligen Kenntnisnahme von einer Geldzuwendung an den Kläger und konkrete Verfehlungen erschien dem Gericht glaubhaft. Es gibt keine Anhaltspunkte, dass der Zeuge von mehr als Qualitätsmängeln bei der Dienstkleidung vor dem auch vom Zeugen B. genannten Gespräch wusste. Selbst wenn dem Zeugen Sch. Unregelmäßigkeiten im Vergabeverfahren zuvor zu Ohren gekommen sein sollten, erscheint es glaubhaft, dass er diese nicht als ursächlich für eine manipulierte Bevorzugung der beauftragten Firma angesehen hat. Dies geschah erst, nachdem er über die Geldübergabe informiert worden war.

84 ee) Der weitere (zügige) Verlauf der Ermittlungen ist durch die eingereicht-

en Schriftstücke zur Überzeugung des Gerichts hinreichend dokumentiert. Der Auftrag an die Innenrevision ist durch das dokumentierte Datum im Bericht (25.07.2012) belegt, und auch die Fertigung des Berichts und die nachfolgende unverzügliche Anhörung des Klägers stehen durch die entsprechenden Datumsangaben auf den Schriftstücken zur Überzeugung des Gerichts fest. Selbst die von dem Kläger angeführte Wochenfrist wurde gewahrt, denn diese besteht nach der Rechtsprechung allenfalls für Aufklärungsbemühungen des Arbeitgebers im Wege der Anhörung des Arbeitnehmers (BAG vom 27. Januar 2011 – 2 AZR 825/09 – AP Nr. 49 zu §626 BGB Verdacht strafbarer Handlung).

85 3.

86 Die Kündigung erweist sich auch nicht wegen fehlerhafter Beteiligung des Personalrates als rechtsunwirksam.

87 a) Nach §79 Abs. 1 i.V.m §87 Nr. 8 PersVG Berlin bedarf eine Kündigung der Zustimmung des Personalrats. Dazu hat der Arbeitgeber dem Personalrat den ihm bekannten Sachverhalt zu unterbreiten und seine Zustimmung zu beantragen. Erteilt der Personalrat die Zustimmung nicht, findet gemäß §80 Abs. 1 und Abs. 3 PersVG Berlin eine Einigungsverhandlung statt, nach deren Scheitern das zuständige Organ der Dienststelle entscheidet. Gegen dessen Entscheidung kann gemäß §81 Abs. 1 Satz 3 PersVG Berlin der Personalrat die Einigungsstelle anrufen, die die Zustimmung ersetzen kann. Nach §83 Abs. 3 Satz 3 PersVG Berlin bindet der Beschluss der Einigungsstelle die Beteiligten. Eine ohne Zustimmung des Personalrats oder ohne deren Ersetzung durch die Einigungsstelle erklärte Kündigung ist unwirksam. Dies folgt aus §108 Abs. 2 BPersVG.

88 b) Vorliegend ist durch Beschluss der Einigungsstelle die Zustimmung zur außerordentlichen Verdachts- und Tatkündigung ersetzt worden. Fehler im Verfahren sind nicht gerügt und auch nicht ersichtlich.

89 c) Dem Personalrat wurden auch die für die Begründung der streitgegenständlichen Kündigung maßgeblichen Tatsachen mitgeteilt.

90 aa) Soweit der Kläger rügt, dass Informationen an den Personalrat falsch gewesen seien, folgt dem das Gericht nicht. Die Verantwortung für die Einhaltung der Vorschriften im Vergabeverfahren trug allein er, wie bereits oben unter 1. b) cc) (1) ausgeführt.

91 bb) Auch soweit im Rahmen der Zeugenvernehmung weitere Details der Auftragsvergabe und des Auftragsumfangs zur Sprache kamen, führen diese nicht zu einer Verletzung der Anhörungspflicht.

92 Der Kläger meint, aus den Ausführungen der Zeugen entnommen zu haben, dass den Auftragsvergaben an die sp. GmbH ein Rahmenvertrag zugrunde gelegen habe, der seine angeblichen Fehler im Vergabeverfahren in einem anderen Licht

erscheinen lassen könnte. Dies trifft aber nicht zu.

93 Zum einen haben die Zeugen keinen solchen Rahmenvertrag behauptet, sondern lediglich eine mögliche Rahmenfrist von drei Jahren, innerhalb derer ein Auftragnehmer bei Bewährung mit weiteren Aufträgen hätte rechnen können. Zum anderen hat sich die Beklagte die Ausführungen der Zeugen nicht zu eigen gemacht. Sie hat jedenfalls geleugnet, dass es einen Rahmenvertrag gegeben hat, und auf den Verfehlungen des Klägers im Vergabeverfahren beharrt. Wenn der Kläger hätte behaupten wollen, es hätte mit der sp. GmbH einen Vertrag gegeben, der weitere Ausschreibungen, Vergleichsangebote und die Einschaltung der Vergabekommission obsolet gemacht hätte, wäre es ihm unbenommen gewesen, diese Informationen, die er ja aufgrund seiner unbestreitbaren Beteiligung im Vergabeverfahren hatte, schon früher einzubringen. Dass er dies nicht getan hat, spricht gegen das Vorliegen besonderer Bedingungen und konnte somit auch dem Personalrat nicht vorgetragen werden.

94 Die Informationen an den Personalrat entsprachen somit dem seinerzeitigen Kenntnisstand der Beklagten und waren erschöpfend und nicht falsch.

95 4.

96 Aus diesen Gründen war die Berufung des Klägers zurückzuweisen.

97 III.

98 Die Kostenentscheidung beruht auf §97 Abs. 1 ZPO.

99 IV.

100 Für die Zulassung der Revision hat es keinen gesetzlich begründeten Anlass gegeben. Es handelt sich um eine Einzelfallentscheidung ohne grundsätzliche Bedeutung; eine rechtserhebliche Divergenz ist nicht erkennbar.