

## Neues aus der Rechtsprechung

### **Beginn der Ausschlussfrist gemäß § 626 Abs. 2 BGB bei Compliance-Untersuchungen**

*Die Kündigungserklärungsfrist gemäß § 626 Abs. 2 BGB ist ein scharfes Schwert für Arbeitnehmer. Immer wieder berufen sich diese nach aus Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung darauf, dass die Frist bereits verstrichen ist. Insbesondere bei komplexeren Sachverhalten stellt sich oft die Frage, wann die Frist beginnt, wann sie gehemmt ist und wann sie endet. Im Rahmen umfangreicher Compliance-Untersuchungen hat das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg nun entschieden, dass der Arbeitgeber die Frist nicht endlos „hinauszögern“ kann (Urteil vom 3. November 2021, Az. 10 Sa 7/21).*

Gegenstand des Rechtsstreits war eine außerordentliche Kündigung des Vertriebsleiters. Gegen diesen sowie bis zu 88 weitere Mitarbeiter wurden im Juli 2018 umfangreiche Compliance-Untersuchungen eingeleitet. Geleitet wurden diese Untersuchungen vom Leiter des „Legal & Compliance Departments“ („L&CD-Leiter“). Im weiteren Verlauf wurde dann auch eine externe Kanzlei mit entsprechenden Untersuchungen beauftragt. Im Juni 2019 wurde vom Compliance-Team ein Zwischenbericht verfasst. Bis zum 16.09.2019 wurde auch seitens der eingeschalteten Kanzlei ein entsprechender Bericht erstellt und an den Geschäftsführer übergeben. Die außerordentliche Kündigung – eine ordentliche Kündigung war tariflich ausgeschlossen – wurde nach Anhörung des Betriebsrats am 27.09.2019 ausgesprochen.

Der Arbeitnehmer setzte sich hiergegen unter anderem mit der Begründung zur Wehr, die zweiwöchige Kündigungserklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB sei abgelaufen. Der alleinkündigungsberechtigte Geschäftsführer müsse sich die Sachverhaltskenntnis des L&CD-Leiters zurechnen lassen. Das LAG gab dem Arbeitnehmer recht. Spätestens im Juni 2019, also zum Zeitpunkt, zu dem das Compliance-Team seinen Zwischenbericht verfasste, habe der L&CD-Leiter ausreichend Kenntnis von möglichen Kündigungsgründen gehabt. Diese Kenntnis müsse sich der Geschäftsführer zurechnen lassen. Denn er habe die Pflicht, sich

regelmäßig über den Stand der Ermittlungen zu informieren. Er könne sich hingegen nicht im Rahmen eines Compliance-Systems auf die Position zurückziehen, die Ermittlung gänzlich aus der Hand zu geben und sich nicht regelmäßig zu informieren. Auch komme es für den Zeitpunkt des Ablaufs der zweiwöchigen Ausschlussfrist auf die Kenntnis der Kündigungsgründe bezüglich des einzelnen Mitarbeiters an. Es könne nicht darauf verwiesen werden, dass gegen noch weitere Mitarbeiter weiterhin Ermittlungsmaßnahmen durchgeführt würden. Dies dürfe nämlich nicht dazu führen, dass die Kündigungserklärungsfrist „grenzenlos“ verschoben würde.

Auch wenn es sich um eine Einzelfallentscheidung handelt, so unterstreicht sie, dass bei der Einhaltung der zweiwöchigen Ausschlussfrist größte Vorsicht geboten ist. So gibt es Ausnahmen vom Grundsatz, dass es hinsichtlich der erforderlichen Kenntnis allein auf den Kündigungsberechtigten ankommt. Zudem ist darauf achtzugeben, dass die eingeleiteten Ermittlungsmaßnahmen stets mit dem erforderlichen Nachdruck durchgeführt werden. Hier darf sich der Arbeitgeber keinesfalls mehr Zeit lassen als nötig. Komplizierend hinzukommen kann im Einzelfall gerade im Rahmen von Ermittlungsmaßnahmen, dass auch eine Verdachtskündigung häufig in Betracht kommen kann. Hierbei sind dann die Grundsätze zur Anhörung des betreffenden Mitarbeiters mit ins Kalkül zu ziehen (hierzu die Newsletterbeiträge aus [Februar 2018](#), [März 2018](#) und [April 2018](#)).

Wir beraten Sie gerne zu den Rahmenbedingungen und bei der Durchführung entsprechender Maßnahmen.



## Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm  
+49 (0) 221 650 65-129  
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock  
+49 (0) 221 650 65-233  
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer  
+49 (0) 221 650 65-263  
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.  
+49 (0) 221 650 65-263  
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh  
+49 (0) 221 650 65-129  
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.  
+49 (0) 221 65065-263  
farzan.daneshian@loschelder.de

## Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de