

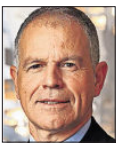
## WICHTIGE URTEILE

# Entlassen, wieder eingestellt, nochmal entlassen – und dann?



Wann ist eine Entlassung rechtmäßig? Etwa wenn das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zerrüttet ist.

Shutterstock



von  
Markus Wenter\*  
mit Kanzlei in Bozen  
Tel: 0039-0471-980199  
E-Mail: info@wenter.it

## Der Fall:

Einem Angestellten einer Steuereinzugsgesellschaft in Kalabrien wurde der Job gekündigt, da strafrechtlich gegen ihn wegen Verfehlungen im Dienst ermittelt wurde und schwere Schuldindizien vorlagen. Der Mitarbeiter zog vor das Arbeitsgericht und erzielte dort 2007 einen Vergleich. In der Folge wurde er wieder eingestellt, und die strafbaren Episoden sollten damit eigentlich als erledigt betrachtet werden. Eigentlich. Denn später wurde der Mann erneut in Untersuchungshaft genommen – aufgrund weiterer Straftaten, die zwar immer vor dem Jahr 2007 begangen worden waren, aber erst später ans Licht gekommen sind. Daraufhin hat der Arbeitgeber das Dienstverhältnis noch einmal aufgelöst – und wieder rief der Mann das Arbeitsgericht an, um die Entlassung für unwirksam erklären zu lassen.

**Wie die Gerichte entschieden:** Sowohl das Landesgericht Reggio Calabria als auch das dortige Oberlandesgericht haben die

Rechtmäßigkeit der Entlassung festgestellt.

Doch was hatte der Mann sich überhaupt zuschulden kommen lassen? Er war bei einer Firma beschäftigt gewesen, die für öffentliche Körperschaften Steuern und Gebühren einzieht. Im Strafverfahren war ihm vorgeworfen worden, in Absprache mit anderen Mitarbeitern, aber auch mit Hilfe von Beamten der Steuerbehörde und eines Wirtschaftsberaters, unzulässige Abzüge bei Steuerzahlkarten getätigt zu haben. In einigen Fällen hatten Steuerpflichtige einfach darum gebeten, weniger bezahlen zu müssen – und das Entgegenkommen des Mitarbeiters wohl auch honoriert. Bei anderen Episoden haben die nichtsahnenden Bürger zwar den Betrag laut Steuerzahlkarte in voller Höhe an einen Wirtschaftsberater überwiesen. Doch der Angestellte der Steuereinhebungsstelle hat den geschuldeten Betrag nachträglich herabgesetzt – und die Differenz hat der Wirtschaftsberater einbehalten. Es ist davon auszugehen, dass der unredliche Steuereinhebungsbeauftragte auch hier „mitverdient“ hat.

In letzter Instanz wandte sich der Mann an das Höchstgericht in Rom und argumentierte, dass mit dem Vergleich im Jahr 2007 sämtliche vorher begangenen Straftaten doch abgedeckt gewe-

sen sein müssen. Man könne doch nicht die Wiedereinstellung dadurch in Frage stellen, dass später neue strafrechtlich relevante Vorkommnisse aufgedeckt worden sind, die sich aber immer vor Vergleichsabschluss ereignet hatten, zumal er noch nicht einmal rechtskräftig schuldig gesprochen worden sei.

## Kassation hält Entlassung für gerechtfertigt

Doch auch dieses Mal kam der Mann nicht durch: Der Kassationsgerichtshof hat die Entlassung endgültig für gerechtfertigt erklärt (Urteil Nr. 428 vom 10. Jänner 2019).

Die Höchstichter erinnerten an das Rechtsprinzip, dass ein wichtiger Grund für eine Entlassung im Sinne des Artikels 2119 des Zivilgesetzbuches (ZGB) immer dann vorliegt, wenn das Vertrauensverhältnis zum Mitarbeiter unwiederbringlich gestört ist. Ein derartiger Vertrauensverlust muss nicht zwingend auf die berufliche Tätigkeit zurückzuführen sein. Sondern er kann auch auf Tatsachen oder Handlungen zurückzuführen sein, die sich außerhalb der Arbeitszeit und des beruflichen Umfeldes ereignen, wenn dadurch berechtigte Zweifel aufkommen, dass die Arbeitsleistung in Zukunft ordnungsgemäß erbracht wird.

Daher muss das Vertrauensverhältnis zum Mitarbeiter umso mehr als schwer gestört eingestuft werden, wenn sich herausstellt, dass es sogar in der beruflichen Tätigkeit des Betroffenen zu größten Verfehlungen gekommen ist.

Laut Kassationsgericht konnte sich der Arbeitgeber aber in dem Moment, in dem er den Vergleich abschloss, nicht in Bezug auf Straftaten des Mitarbeiters binden, die damals noch gar nicht aufgedeckt waren. Ebenso wenig hätte er mit der Entlassung warten müssen, bis eine rechtskräftige Verurteilung im Strafverfahren vorliegt – zumal das in Italien bekanntlich Jahre dauern kann.

Denn die in der Verfassung vorgesehene Unschuldsvermutung bis zur Rechtskraft einer strafrechtlichen Verurteilung betrifft die Befugnis des Staates, eine Strafe zu vollziehen und kann nicht analog auf den Arbeitgeber ausgedehnt werden. Wenn das Arbeitsgericht die Vorwürfe, auf die sich die Entlassung stützt, für erwiesen erachtet, kann es die Rechtmäßigkeit der Kündigung bestätigen, auch wenn noch keine definitive strafrechtliche Verurteilung vorliegt.

© Alle Rechte vorbehalten

\*Markus Wenter ist Partner der Kanzlei Wenter & Marsico in Bozen.