

Das Rechtsprechungs-ABC der Verdachtskündigung

1. Einleitung

Die **Rechtsprechung** zur Verdachtskündigung ist **kaum noch überschaubar**. Nach **zwei grundlegenden Entscheidungen** aus dem Jahr 1984 – BAG – Urteil vom 20.01.1984 – 7 AZR 143/82; Urteil vom 23.03.1984 – 7 AZR 323/84 – ergoss sich eine **wahre Urteilsflut** von den Gerichten über die Recht suchenden Bürger.

Das Rechtsinstitut **Verdachtskündigung** ist für Arbeitgeber **wichtig**. Verdachtsmomente sind oft schneller und einfacher zu beweisen als die Tatsache, dass jemand tatsächlich eine **strafbare Handlung** begangen hat. Geständnisse werden widerrufen und die **Beweislage vor Gericht** ist auf einmal nicht mehr so eindeutig wie bei der **Sachverhaltsermittlung** vor Ausspruch der Kündigung.

Tat- und Verdachtskündigung sind zwei **eigene Rechtsinstitute**. Beide haben ihre **eigenen Voraussetzungen**. Ein Arbeitgeber sollte die **Verdachtskündigung** daher **nicht** als „Light-Version“ der Tat Kündigung **missverstehen**. Bestimmte Punkte müssen einfach erfüllt sein. Dazu gehört z.B. die **Anhörung des Verdächtigen**. Wer sie unterlässt, riskiert den **Prozessverlust**. Die Verdachtskündigung sollte also nicht auf die leichte Schulter genommen werden.

2. Entscheidungen in Stichwörtern

Nachfolgend werden **in alphabetischer Reihenfolge** einige der wichtigsten **Entscheidungen** zum Thema Verdachtskündigung vorgestellt. Sie geben im praktischen Umgang mit der Materie die notwendige **Entscheidungssicherheit** und sind eine **wertvolle Hilfe für Arbeitgeber**, die sich mit dem Thema Verdachtskündigung befassen müssen.

2.1. Abmahnung

Im Regelfall muss **vor einer verhaltensbedingten Kündigung** eine Abmahnung ausgesprochen werden. Bei einer **Verdachtskündigung** braucht das nicht zu geschehen. Trotzdem ist eine Abwägung zwischen dem Bestandsinteresse des Mitarbeiters und dem **Beendigungsinteresse des Arbeitgebers** vorzunehmen (LAG Saarland – Urteil vom 31.10.2001 – 2 Sa 46/01).

2.2. Abwarten

Eine Verdachtskündigung ist – wie jede andere Kündigung auch – mit **Unsicherheitsfaktoren** behaftet. Der Arbeitgeber kann deswegen auch warten, bis sich die Verdachtsmomente für eine **Tatkündi-**

gung verdichtet haben. Er ist rechtlich nicht verpflichtet, gleich nach Bekanntwerden der kündigungsrelevanten Tatsachen eine Verdachtskündigung auszusprechen. Kündigungsrechtlich kann man ihm das **Warten auf die zweite Möglichkeit** nicht mit dem Ergebnis zum Vorwurf machen, dass er mit dem Verzicht auf eine Verdachtskündigung seine Kündigungschance komplett vertan hat (BAG – Urteil vom 15.08.2002 – 2 AZR 514/01).

2.3. Altersteilzeit

Die fristlose Kündigung eines Mitarbeiters, der sich in der **Freizeitphase** der Altersteilzeit befindet, kann auch wegen des **Verdachts eines** im Beschäftigungsbetrieb vorgefallenen **Ladendiebstahls** erfolgen. Ein **Hausverbot** als milderes Mittel wird der Interessenlage in der Regel nicht gerecht. Das Arbeitgebervertrauen in die Redlichkeit des Mitarbeiters ist auch während der letzten Phase der Blockteilzeit noch erforderlich. Außerdem darf der Altersteilzeit-Mitarbeiter gegenüber den aktiven Arbeitnehmern nicht bevorzugt werden (LAG Schleswig Holstein – Urteil vom 18.01.2005 – 2 Sa 413/04).

2.4. Anhörung - 1

Der Kündigungskandidat muss vor Ausspruch der Verdachtskündigung Gelegenheit haben, sich zu den Verdachtsmomenten zu äußern. Die vorherige Anhörung ist eine **zwingende Voraussetzung** der Verdachtskündigung. Der beschuldigte Mitarbeiter soll die **Chance** haben, die ihm vorgehaltene **Pflichtverletzung zu entkräften** (BAG – 16.01.2003 – 2 AZR 654/01).

2.5. Anhörung - 2

Eine vorherige Anhörung ist **überflüssig**, wenn der Arbeitnehmer von Anfang an **nicht bereit** ist, sich auf die Vorwürfe einzulassen. Dann braucht der Arbeitgeber ihn auch nicht über die Verdachtsmomente zu informieren. Hier würde eine Anhörung nichts bringen. Sie könnte weder zur **Aufklärung** der Vorwürfe noch zur Willensbildung des Arbeitgebers etwas beitragen (BAG – Urteil vom 26.09.2002 – 2 AZR 424/01).

2.6. Anhörung - 3

Die Anhörung des Mitarbeiters durch den Arbeitgeber muss nach seinem **Erkenntnisstand** erfolgen. Ob sich der **Verdacht als „dringend“** und anderweitig nicht aufklärbar erweist, kann regelmäßig nur unter Berücksichtigung der Tatsache beurteilt werden, wie sich der betreffende Mitarbeiter in der Anhörung zu den erhobenen Vorwürfen eingelassen hat. Versäumt der Arbeitgeber die **Anhörung vor Ausspruch der Verdachtskündigung** oder erweist sich die Anhörung als unzureichend, scheidet die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine Verdachtskündigung aus (LAG Hamm – 13.09.2004 – 8 Sa 652/04).

2.7. Anhörung - 4

Die Anhörung des Arbeitnehmers wird nicht an den **Grundzügen** gemessen, die für die **Anhörung des Betriebsrats** nach § 102 BetrVG gelten. Der dem Mitarbeiter vorgehaltene Verdacht darf sich allerdings nicht in einer bloßen Wertung erschöpfen. Der Verdacht muss soweit **konkretisiert** sein, dass sich der Mitarbeiter darauf substantiiert einlassen kann (BAG – 13.09.1995 – 2 AZR 587/94).

2.8. Arbeitsunfähigkeit

Gründet der Verdacht des **Vortäuschens einer Erkrankung** auf objektiven Verdachtsmomenten, ist das ein Grund für die Annahme, dass für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche **Vertrauen in die Redlichkeit** des Arbeitnehmers sei zerstört. Dabei kommt es nicht auf subjektive Wer-

tungen des Arbeitgebers an. Bei kritischer Prüfung muss sich ergeben, dass eine auf Indizien gestützte **große Wahrscheinlichkeit für die Pflichtverletzung** des verdächtigen Arbeitnehmers besteht (LAG Hamm – Urteil vom 22.09.2004 – 18 Sa 620/04).

2.9. Betriebsratsanhörung - 1

Der Arbeitgeber braucht bei der **Kündigung eines Betriebsratsmitglieds** die Zustimmung des Gremiums Betriebsrat nach § 103 BetrVG. Dazu muss er der Mitarbeitervertretung die **Gründe** für die Kündigung mitteilen. Dazu gehört es wiederum, dass er sich festlegt, ob er wegen des Verdachts einer Straftat oder einer erwiesenen Tat kündigen will. **Anhörungsfehler** machen die Betriebsratsanhörung unwirksam (LAG Baden-Württemberg – Beschluss vom 12.05.2003 – 15 TaBV 1/03).

2.10. Betriebsratsanhörung - 2

Der Arbeitgeber darf dem Betriebsrat bei der Anhörung **keine entlastenden Umstände vorenthalten**, soweit sie ihm **vor Einleitung des Beteiligungsverfahrens** bekannt waren. Das folgt aus dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 2 Abs. 1 BetrVG. Insoweit muss der Arbeitgeber die **Ergebnisse seiner Aufklärungsbemühungen** gerade bei einer Verdachtskündigung vollständig mitteilen (LAG Niedersachsen – Urteil vom 08.03.2005 – 5 Sa 561/04).

2.11. Entlastungsmomente

Schon der Arbeitgeber muss alle ihm zumutbaren **Anstrengungen zu Sachverhaltsaufklärung** machen. Die Gerichte haben im späteren Streitfall bei der Überprüfung seiner Verdachtskündigung den vom Mitarbeiter vorgebrachten Entlastungsmomenten durch eine **vollständige Sachverhaltsaufklärung** nachzugehen. So verletzt ein Berufungsgericht den materiell-rechtlichen Begriff des wichtigen Grundes, wenn es einschlägigen **Prozessstoff** entweder überhaupt außer Acht lässt oder mit fehlerhafter Begründung nicht verwertet (BAG – Urteil 18.11.1999 – 2 AZR 743/98).

2.12. Ermittlungsverfahren

In der Regel wird der Arbeitgeber neben der Verdachtskündigung eine **Strafanzeige** stellen. Damit beginnen die Ermittlungsbehörden, den **Sachverhalt unter strafrechtlichen Gesichtspunkten** zu würdigen. Werden die **Ermittlungen** von Seiten der Staatsanwaltschaft irgendwann nach § 170 Abs. 2 StPO **eingestellt**, macht das weder die Kündigung unwirksam noch führt das zu einem Wiedereinstellungsanspruch (BAG – 20.08.1997 – 2 AZR 620/96).

2.13. Freistellung

Die **Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses** bis zum Auslauf der Frist für die ordentliche Kündigung kann dem Arbeitgeber i.S. des § 626 Abs. 1 BGB auch dann **unzumutbar** sein, wenn der Mitarbeiter bereits von seiner Arbeitspflicht freigestellt ist. Der **Verdacht einer schwerwiegenden Straftat** ist grundsätzlich als wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung anzusehen. Im Ergebnis entscheidet der Einzelfall. Insoweit ist auch die bereits erfolgte unwiderrufliche Freistellung bei der Interessenabwägung zu berücksichtigen (BAG – 05.04.2001 – 2 AZR 217/00).

2.14. Geringfügigkeit

Auch der **Diebstahl** geringwertiger Sachen kann eine Verdachtskündigung rechtfertigen. Der Arbeitnehmer bricht hier – unabhängig vom **Schadensumfang** – in erheblicher Weise das **Vertrauen** seines Arbeitgebers. Ob allerdings gleich eine fristlose Kündigung gerechtfertigt ist, lässt sich nur nach einer umfassenden Interessenabwägung sagen (BAG – Urteil vom 06.07.2000 – 2 AZR 454/99).

2.15. Interessenabwägung

Auch wenn ein **dringender Tatverdacht** vorliegt, muss bei einer fristlosen Kündigung immer noch geprüft werden, ob dem Arbeitgeber die **Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar** ist. Dabei entscheiden nach einer Interessenabwägung beider Vertragsteile die **Umstände des Einzelfalls**. Das kann dann im Ergebnis dazu führen, dass im ganz konkreten Fall keine fristlose Kündigung in Frage kommt (BAG – 12.08.1999 – 2 AZR 923/98).

2.16. PC-Nutzung

Lädt ein Mitarbeiter eine **Anonymisierungssoftware** auf seinen Dienst-PC, lässt das zwar den Schluss auf eine **Privatnutzung** zu, rechtfertigt bei fehlendem **Nachweis** des zeitlichen Umfangs aber allenfalls eine Verdachtskündigung. Spricht der Arbeitgeber dann keine Verdachtskündigung aus, kann die tatsächlich erfolgte Kündigung nicht im Nachhinein mit der Begründung Tatverdacht gerechtfertigt werden (LAG Nürnberg – Urteil vom 26.10.2004 – 6 Sa 348/03).

2.17. Schlägerei

Kennzeichen einer Verdachtskündigung ist der durch ein bestimmtes Verhalten oder durch sonstige Umstände verursachte **Vertrauensverlust** im Sinne eines Eignungsmangels. Gab es im Betrieb eine Schlägerei, lässt sich aber nicht feststellen, wer damit begonnen oder provoziert hat, darf eine Verdachtskündigung nicht auf die Erwägung gestützt werden, schon der **dringende Tatverdacht** lasse das für jeden Mitarbeiter erforderliche **Vertrauen in seine Friedfertigkeit** entfallen (LAG Hamm – Urteil vom 25.10.2001 – 18 Sa 579/01).

2.18. Sexuelle Belästigung

Der Arbeitgeber hat nach §§ 2, 4 BeschSchG bestimmte Maßnahmen zum **Schutz seiner Mitarbeiter** gegen sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz zu treffen. Das rechtfertigt es allerdings nicht, einen sexuellen Belästigungen beschuldigten Arbeitnehmer zu entlassen, wenn ihm die vorgeworfene **Tat nicht nachgewiesen** werden kann. Eine **Kündigung wegen des Verdachts sexueller Belästigung** ist nur nach den allgemeinen Grundsätzen der Verdachtskündigung zulässig (BAG – 08.06.2000 – 2 ABR 1/00).

2.19. Tatkündigung - 1

Hegt der Arbeitgeber zwar einen Verdacht, stellt er die **Verfehlung des Mitarbeiters** aber als sicher dar und kündigt er mit dieser **Begründung**, handelt es sich um eine Tatkündigung. Das Gericht braucht die Kündigung dann nicht nach den Grundsätzen einer Verdachtskündigung zu beurteilen. Kommt es zu der **Überzeugung**, dass der Mitarbeiter die Tat begangen hat, kann es die Kündigung wegen erwiesener Straftat für rechtswirksam erklären (LAG Rheinland-Pfalz – Urteil vom 27.01.2004 – 2 Sa 1221/03).

2.20. Tatkündigung - 2

Für eine Verdachtskündigung reichen in der Regel **Verdachtsmomente**. Stellt das Arbeitsgericht darüber hinaus fest, dass der gekündigte Arbeitnehmer die **Tat wirklich begangen** hat, hat sich der Verdacht in seiner schärfsten Form erhärtet. Der Arbeitgeber kann, falls erforderlich, nun sogar noch eine **Tatkündigung hinterherschieben** (BAG – Urteil vom 03.07.2003 – 2 AZR 437/02).

2.21. Tatkündigung - 3

Hat der Arbeitgeber **wegen eines bestimmten Sachverhalts** eine Verdachtskündigung ausgesprochen, ist er materiell-rechtlich nicht gehindert, sich auf den Umstand zu berufen, dass die den Verdacht begründenden Tatsachen **auch eine Tatkündigung** rechtfertigen. Bei einer Tatkündigung ist für den Kündigungsentschluss des Arbeitgebers nämlich maßgebend, dass der Arbeitnehmer nach Überzeugung des Arbeitgebers die strafbare Handlung oder **Pflichtwidrigkeit tatsächlich begangen** hat und dem Arbeitgeber die Fortführung des Arbeitsverhältnisses deswegen unzumutbar ist (BAG – Urteil vom 06.12.2001 – 2 AZR 496/00).

2.22. Tatkündigung - 3

Kündigt der Arbeitgeber mit der Begründung, sein Mitarbeiter habe die **Tat begangen**, scheidet eine Verdachtskündigung aus. Bestreitet der Mitarbeiter **trotz rechtskräftiger Verurteilung** weiterhin die Tatbegehung, muss das Arbeitsgericht ohne Bindung an das strafgerichtliche Urteil die erforderlichen Feststellungen selbst treffen. Es darf dabei die **Ergebnisse des Strafverfahrens** nach den allgemeinen Beweisregeln bewerten (BAG – 26.03.1992 – 2 AZR 519/91).

2.23. U-Haft

Die **Entlassung eines Arbeitnehmers** aus der U-Haft ist bei einer Verdachtskündigung kein Indiz für fehlenden Tatverdacht. Die Untersuchungshaft verlangt nach § 112 Abs. 1 StPO neben einem dringenden Tatverdacht einen besonderen **Haftgrund**, z.B. die Fluchtgefahr. Wenn die Ermittlungsbehörde diesen Haftgrund verneint, kann der dringende **Tatverdacht trotzdem bestehen** bleiben (BAG – Urteil vom 06.11.2003 – 2 AZR 613/02).

2.24. Verdachtsmomente - 1

Der Verdacht einer strafbaren Handlung muss durch **objektive Tatsachen** begründet sein. Daher braucht nicht festzustehen, dass der beschuldigte Arbeitnehmer **tatsächlich etwas Böses getan** hat. Der Verdacht ist ein **eigener Kündigungsgrund** mit eigenen Regeln. Insoweit reicht es schon aus, wenn für ihn hinreichende Anhaltspunkte bestehen (BAG – Urteil vom 10.02.2005 – 2 AZR 189/04).

2.25. Verdachtsmomente - 2

Der Verdacht gegen den Mitarbeiter muss sich aus objektiven, im **Zeitpunkt der Kündigung** vorliegenden Tatsachen ergeben. Bringt der Mitarbeiter Tatsachen für seine **Entlastung** vor, die im Kündigungszeitpunkt bereits vorlagen, sind sie unabhängig davon zu berücksichtigen, ob der Arbeitgeber sie kannte oder nicht. Maßgeblich für die **Beurteilung der Rechtmäßigkeit** der Kündigung sind die unstreitigen oder im Wege der Beweisaufnahme festgestellten Tatsachen (BAG – Urteil vom 14.09.1994 – 2 AZR 164/94).

2.26. Verdachtszeitpunkt

Die Straftat muss auch bei einer Verdachtskündigung einen **Bezug zum Arbeitsverhältnis** haben. Verdachtstatsachen können vor Gericht **bis zur letzten mündlichen Verhandlung** vorgebracht werden. Vorausgesetzt, sie lagen – wenn auch unerkannt – bereits vor Zugang der Kündigung vor. Nur **nach der Kündigung** entstandene Tatsachen bleiben außen vor (BAG – Urteil vom 06.11.2003 – 2 AZR 631/02).

2.27. Wiedereinstellung

Wenn **prozessuale Mittel** nicht mehr greifen, hat der Arbeitnehmer nach verlorenem Kündigungsschutzprozess beim Auftauchen eindeutiger entlastender Beweise nach dem Schluss des Verfahrens die Möglichkeit, seinen Arbeitgeber auf **Weiterbeschäftigung** oder Wiedereinstellung zu verklagen. Im Rahmen seiner **nachwirkenden Fürsorgepflicht** ist der Arbeitgeber nämlich gehalten, den schuldlos in Verdacht geratenen Mitarbeiter zu einem späteren Zeitpunkt weiterzubeschäftigen (LAG Schleswig-Holstein – Urteil vom 05.06.1997 – 5 Sa 10/97).

Zur besseren **Abgrenzung zwischen einer Tat- und einer Verdachtskündigung** noch ein Auszug aus dem BAG-Urteil vom 10.02.2005 – 2 AZR 189/04:

„Der Verdacht einer strafbaren Handlung stellt gegenüber dem Vorwurf, der Arbeitnehmer habe die Tat begangen, einen eigenständigen Kündigungsgrund dar, der in dem Tatvorwurf nicht enthalten ist. Bei der Tat Kündigung ist für den Kündigungsentchluss maßgebend, dass der Arbeitnehmer nach der Überzeugung des Arbeitgebers die strafbare Handlung bzw. Pflichtverletzung tatsächlich begangen hat und dem Arbeitgeber aus diesem Grund die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist. Demgegenüber kann eine Verdachtskündigung gerechtfertigt sein, 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 (st. Rspr. Senat, beispielsweise 26. September 2002 - 2 AZR 424/01 - AP BGB § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 37 = EzA BGB 2002 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 1; 6. Dezember 2001 - 2 AZR 496/00 - AP BGB § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 36 = EzA BGB § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 11; 14. September 1994 - 2 AZR 164/94 - BAGE 78, 18). Daraus folgt: Allein aus dem Umstand, dass die Tat nicht nachgewiesen ist, kann das Gericht nicht entnehmen, dass keine hinreichenden Anhaltspunkte für den dringenden Verdacht bestehen. Entscheidend ist vielmehr, ob die den Verdacht begründenden Indizien zutreffen, also entweder unstreitig sind oder vom Arbeitgeber bewiesen werden. Es kommt nicht darauf an, ob der Tatvorwurf erwiesen ist, sondern darauf, ob die vom Arbeitgeber zur Begründung des Verdachts vorgetragene Tatsachen einerseits den Verdacht rechtfertigen (Rechtsfrage, Schlüssigkeit des Vortrags) und, falls ja, ob sie tatsächlich zutreffen (Tatsachenfrage, Beweiserhebung und Beweiswürdigung). Das hat das Landesarbeitsgericht unberücksichtigt gelassen. Es hat weder geprüft, ob die von der Beklagten vorgetragene Verdachtstatsachen in rechtlicher Hinsicht geeignet sind, einen im Sinne der Rechtsprechung zur Verdachtskündigung hinreichend dringenden Verdacht zu rechtfertigen, noch ist eine Prüfung dahingehend ersichtlich, ob, falls ersteres der Fall ist, die betreffenden Tatsachen erwiesen sind.“

Hinweis: Der Text dieses *geschäftsFührung*-Spezials wurde sorgfältig zusammengestellt. Die wiedergegebenen und zitierten Beschlüsse und Urteile sind ein repräsentativer Ausschnitt aus der Rechtsprechung zur Verdachtskündigung. Da jeder Fall anders ist und es immer auf die konkreten Umstände ankommt, wird eine qualifizierte juristische Beratung durch die wiedergegebenen Texte nicht ersetzt. Zudem kann der Inhalt dieses *geschäftsFührung*-Spezials durch eine Änderung von Rechtsprechung und/oder Gesetzen in Zukunft überholt sein. Es wird daher empfohlen, sich in jedem Fall vor Ausspruch einer Verdachtskündigung rechtlich beraten zu lassen.

Autor: RA Heinz J. Meyerhoff, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Stand: 15.10.2005