

Das scharfe Schwert der Verdachtskündigung Für den Arbeitnehmer ist höchste Vorsicht geboten

Der Mensch ist ein kommunikatives Wesen, er tauscht sich gerne mit anderen aus. Nicht alles, was der Mensch mitteilt, ist hundertprozentig wahr, mitunter wird auch nur ein Verdacht geäußert. Wenn dieser Verdacht sich auf eine Straftat bezieht, kann es für den Betroffenen gleich in zweierlei Weise ernst werden: Gerät dieser Verdacht zur Kenntnis der Polizei bzw. der Staatsanwaltschaft, kann daraus ein Strafverfahren erwachsen. Sollte der Verdacht sich auf eine Straftat im Rahmen des Arbeitsverhältnisses gegen den Arbeitgeber beziehen, muß der Arbeitgeber nicht etwa den Ausgang des parallel dazu geführten Strafverfahrens abwarten, sondern kann schnell eine sog. Verdachtskündigung aussprechen.

Wenn eine derartige (außerordentliche) Verdachtskündigung allerdings wirksam sein, also das Arbeitsverhältnis mit dem betroffenen Arbeitnehmer sofort beenden soll, muß der Arbeitgeber einige Hürden überwinden. Zunächst einmal muß es sich um einen schwerwiegenden Verdacht einer strafbaren Handlung oder sonstigen schweren Pflichtverletzung handeln, die dem Arbeitgeber – wenn die Tat nachgewiesen wäre – einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung geben würde.

Ferner muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vor Ausspruch der Verdachtskündigung zu den gegen ihn bestehenden Verdachtsmomenten anhören. Im Rahmen dieser Anhörung muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mitteilen, welche Vorwürfe konkret gegen ihn erhoben werden, damit der Arbeitnehmer überhaupt Stellung nehmen kann. In Bezug auf diese Anhörung sind allerdings nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts keine überzogenen Anforderungen zu stellen: Ist dem Arbeitnehmer bekannt, hinsichtlich welcher Straftaten der Verdacht beim Arbeitgeber besteht, muss der Arbeitgeber nicht etwa abwarten, bis der Arbeitnehmer die Ermittlungsakte der Staatsanwaltschaft eingesehen hat.

Letzteres hat das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 13. März 2008 (2 AZR 961/06) entschieden. In dem konkreten Fall ging es darum, dass der Arbeitgeber den Verdacht hatte, dass der betroffene Arbeitnehmer in elf Fällen Reifen von Fahrzeugen seiner Arbeitskollegen aufgeschlitzt hatte. Nach den ersten Fällen war eine Videoüberwachung eingerichtet worden und verschiedene andere Mitarbeiter hatten den betroffenen Arbeitnehmer als Täter erkannt. Der Arbeitgeber unterrichtete dann den Arbeitnehmer schriftlich von seinem Verdacht, teilte seine Kündigungsabsicht mit und gab ihm Gelegenheit, sich

schriftlich oder mündlich zu den erhobenen Vorwürfen zu äußern.

Der Arbeitnehmer, dem die konkreten Vorwürfe durch einen gegen ihn ergangenen Durchsuchungsbefehl bekannt waren, teilte dem Arbeitgeber mit, dass er sich zu den Vorwürfen nicht äußern wolle, bevor er nicht die Ermittlungsakte der Staatsanwaltschaft eingesehen habe. Daraufhin sprach der Arbeitgeber die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus. Der Kläger erhob gegen diese Kündigung die sog. Kündigungsschutzklage, begehrte also das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses. Zur Begründung führte er insbesondere zwei Aspekte an: Zum einen nämlich sei er im Strafverfahren wegen letzter Zweifel des Gerichts an seiner Schuld freigesprochen worden und zum anderen sei er zu den Vorwürfen vom Arbeitgeber nicht ausreichend angehört worden.

Sowohl das Arbeitsgericht als auch nach der Berufung des Arbeitgebers das Landesarbeitsgericht haben der Klage des Arbeitnehmers stattgegeben. Die Revision des Arbeitgebers beim Bundesarbeitsgericht hatte aber Erfolg. Sie führte zur Aufhebung des vorinstanzlichen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht. Das Bundesarbeitsgericht hat diese Entscheidung damit begründet, dass gegen den Kläger der schwerwiegende, auf objektiven Tatsachen begründete Verdacht bestand, seine Kollegen durch das Aufschlitzen der Reifen an deren Fahrzeugen vorsätzlich geschädigt zu haben. Dies stellt nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung dar.

Außerdem ist das Bundesarbeitsgericht der Auffassung gewesen, dass der Kläger in ausreichendem Maße angehört worden ist. Er wusste, was ihm konkret vorgeworfen wurde, er hätte sich dazu auch ohne die Informationen aus der Ermittlungsakte der Staatsanwaltschaft äußern können. Die Zurückweisung an das Landesarbeitsgericht übrigens erfolgte lediglich aufgrund ungeklärter formeller Fragen.

Fazit: Der Arbeitnehmer, auf den der Verdacht einer strafbaren Handlung im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis fällt, lebt gefährlich! Wenn es schwerwiegende, auf objektive Tatsachen begründete Verdachtsmomente gibt, kann der Arbeitgeber nach entsprechender Anhörung eine Verdachtskündigung aussprechen. Selbst für den Fall, dass sich am Ende im Strafverfahren herausstellt, dass der Arbeitnehmer eine weiße Weste hat, also sogar einen Freispruch erster Klasse bekommt, ändert dies nichts an dem Umstand, dass zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung die erwähnten Umstände vorgelegen haben, die die Kündigung auch rechtfertigen. Die Kündigungsgründe fallen also durch den Freispruch nicht im Nachhinein weg.

Insofern ist dem Arbeitnehmer anzuraten, im Rahmen der Anhörung alle Möglichkeiten auszuschöpfen, die ihn von dem Verdacht befreien. Ansonsten kann das Verfahren für ihn trotz eines entsprechenden Freispruchs im Strafverfahren negativ ausgehen und er ist seinen Arbeitsplatz los.