

Ein Leitfaden für die Praxis

Die Verdachtskündigung



Carsten Brachmann,
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Salans LLP, Berlin



Dr. Markus Diepold,
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Salans LLP, Berlin

Ein Mitarbeiter steht unter dem Verdacht, eine schwere Pflichtverletzung (z. B. Arbeitszeitbetrug, Tötlichkeit) begangen zu haben. Dies kann das Vertrauensverhältnis so stark beeinträchtigen, dass das Unternehmen sich von dem Arbeitnehmer trennen möchte. Welche Voraussetzungen müssen vorliegen und welche Maßnahmen muss der Arbeitgeber ergreifen, damit der bloße Verdacht eine Kündigung rechtfertigt?

1 Ausgangssituation

Oft steht ein Unternehmen vor dem Problem, einem Beschäftigten nachzuweisen, dass er tatsächlich eine schwere Pflichtverletzung begangen hat. Im Regelfall mangelt es an einem Geständnis, dem Ertappen auf frischer Tat oder eindeutig belastenden Unterlagen. Sich auf „glaubwürdige“ und „gerichts-feste“ Zeugenaussagen zu verlassen, ist mitunter problematisch. In Situationen, in denen einem Mitarbeiter die Tat nicht hinreichend nachweisbar ist, aber das Vertrauensverhältnis durch die Verdachtsmomente so stark gestört wurde, dass dem Unternehmen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist, ist der Ausspruch einer Verdachtskündigung in Betracht zu ziehen.

Nach der Rechtsprechung kann nicht nur eine erwiesene, sondern bereits der Verdacht einer schweren Pflichtverletzung eine Kündigung rechtfertigen.

- Charakteristisch für eine Verdachtskündigung ist, dass gerade der Verdacht eines nicht erwiesenen, strafbaren bzw. vertragswidrigen Verhaltens das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zerstört.
- Bei einer Tat- oder Verdachtskündigung ist für den Kündigungsentschluss hingegen entscheidend, dass der Arbeitnehmer nach der Überzeugung des

Unternehmens eine strafbare bzw. vertragswidrige Handlung tatsächlich begangen hat und genau deshalb die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist.

Ob eine Tat- oder eine Verdachtskündigung vorliegt, richtet sich letztendlich danach, worauf das Unternehmen die Kündigung stützt.

Wichtig

Eine Verdachts- ist streng von einer Tat- oder Verdachtskündigung zu unterscheiden. Der Verdacht stellt einen eigenständigen Kündigungsgrund dar.

Verdachtskündigungen werden wegen der Schwere der Pflichtverletzungen in der weitaus überwiegenden Anzahl als außerordentliche Kündigungen ausgesprochen. Auch eine (hilfsweise) ordentliche Verdachtskündigung ist möglich.

2 Anforderungen an den Verdacht

Da einer Verdachtskündigung das Risiko innewohnt, dass ein Unschuldiger gekündigt wird, gelten strenge Anforderungen bzgl. der Darlegung und Qualität des Verdachts sowie hinsichtlich der Aufklärung des Sachverhalts.

Voraussetzungen	Rechtsprechung
<p>Eine Verdachtskündigung kommt infrage, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> – dringende, – auf objektiven Tatsachen beruhende, – schwer wiegende Verdachtsmomente vorliegen und – diese geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen bei einem verständigen und gerecht abwägenden Arbeitgeber zu zerstören (BAG, Beschl. v. 12.3.2009 – 2 ABR 24/08). 	

Gegenstand des Verdachts muss eine schwer wiegende Pflichtverletzung des Mitarbeiters sein, die einen Bezug zum Arbeitsverhältnis hat. Auch bei einer Verdachtskündigung ist nicht die strafrechtliche Bewertung entscheidend, sondern in erster Linie, ob das Vertrauensverhältnis beeinträchtigt ist. Als Orientierung kann dienen, dass das Fehlverhalten eine Kündigung rechtfertigen müsste, wenn es nachgewiesen werden kann.

Beispiele

Vermögens-/Eigentumsdelikte gegenüber dem Arbeitgeber, wie Spesenbetrug, Veruntreuung, Diebstahl, Arbeitszeitbetrug, Manipulation einer Stempelkarte, Erschleichen der Entgeltfortzahlung, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Tötlichkeiten, Beleidigungen etc.

Auf bloßen Mutmaßungen, subjektiven Wertungen und Einschätzungen des Unternehmens beruhende Verdächtigungen reichen nicht für einen dringenden Verdacht aus. Maßgeblich ist, dass Tatsachen den dringenden Verdacht rechtfertigen und sich diese später auch beweisen lassen (BAG, Urt. v. 10.2.2005 – 2 AZR 189/04).

Praxistipp

Mit Blick auf ein etwaiges späteres Gerichtsverfahren sollten sämtliche den Verdacht zugrunde liegenden Tatsachen, wie Zeugenaussagen und Gespräche, sorgfältig schriftlich dokumentiert werden.

Der Verdacht muss dringend sein. Das bedeutet, dass objektiv eine große Wahrscheinlichkeit für die Pflichtverletzung bestehen muss. Die Einleitung eines staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahrens begründet noch keinen dringenden Verdacht. In der Praxis ist es naturgemäß schwierig, exakt festzulegen, ab wann genau ein Verdacht dringend ist. Letztlich ist dies eine Frage des Einzelfalls. Eine 100%ige Wahrscheinlichkeit muss natürlich nicht vorliegen, denn dann kann man eine Tat Kündigung aussprechen.

Wichtig

Voraussetzung für eine Verdachtskündigung ist, dass der Arbeitgeber alles Zumutbare zur Aufklärung des Verdachts vor Ausspruch der Kündigung getan hat. Er muss neben den belastenden auch die entlastenden Umstände ermitteln. So ist bspw. zu prüfen, ob nicht andere Personen die Tat begangen haben könnten. Sämtliche als Zeugen in Betracht kommenden Personen sind zum Tatvorgehen zu befragen, soweit sie verfügbar sind. Das Unternehmen ist jedoch nicht verpflichtet, bspw. die Polizei zur Sachverhaltsaufklärung einzuschalten.

3 Anhörung des Mitarbeiters

Das Unternehmen muss vor dem Ausspruch einer Verdachtskündigung den Beschäftigten anhören. Die Anhörung dient der Aufklärung des Sachverhalts. Insbesondere muss der Mitarbeiter die Möglichkeit erhalten, Stellung zu nehmen, den Verdacht zu entkräften und etwaige Entlastungstatsachen anzuführen.

Wichtig

Die vorherige Anhörung des Arbeitnehmers ist Wirksamkeitsvoraussetzung einer Verdachtskündigung. Verletzt der Arbeitgeber die Anhörungspflicht schuldhaft, macht dies eine ausgesprochene Verdachtskündigung bereits aus formellen Gründen unwirksam.

Ausnahmsweise kann eine Anhörung überflüssig sein, wenn sie aus Gründen unterbleibt, die das Unternehmen nicht zu vertreten hat. Verweigert ein Mitarbeiter grundlos jede Stellungnahme oder äußert er bereits vorher, dass er überhaupt keine Stellungnahme abgeben werde, ist eine Anhörung entbehrlich (BAG, Urt. v. 13.3.2008 – 2 AZR 961/06, AuA 10/08, S. 628).

Der Inhalt der Anhörung richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls. Sie muss nicht den Detaillierungsgrad einer Betriebsratsanhörung nach § 102 BetrVG erreichen.

- Die Anhörung hat sich auf einen konkreten Sachverhalt zu beziehen, so dass der Beschäftigte die Möglichkeit hat, bestimmte, zeitlich und räumlich eingegrenzte Vorwürfe zu bestreiten oder den Verdacht entkräftende Tatsachen zu bezeichnen (BAG, Urt. v. 13.3.2008, a. a. O.).
- Dem Mitarbeiter darf kein unvollständiger Sachverhalt unter Vorenthaltung wesentlicher Erkenntnisse wiedergegeben werden.
- Nicht ausreichend ist es, den Arbeitnehmer mit allgemeinen, unsubstantiierten Vorwürfen, Wertungen und Meinungen zu konfrontieren.
- Der Arbeitgeber muss dem Beschäftigten mitteilen, dass angesichts des Verdachts beabsichtigt ist, eine Kündigung auszusprechen (LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 6.11.2009 – 6 Sa 1121/09, AuA 11/10, S. 683).

4 Anhörungsfrist und Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB

Da es sich bei Verdachtskündigungen meistens um außerordentliche Kündigungen handelt, ist besonderes Augenmerk auf die Einhaltung der Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB zu legen. Danach kann eine außerordentliche Kündigung nur innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis von den Kündigungsgründen erfolgen. Hierzu gehören für und gegen die Kündigung sprechende Tatsachen. Die zweiwöchige Ausschlussfrist soll das Unternehmen aber nicht zu einer hektischen Eile antreiben oder es ohne genügende Prüfung dazu veranlassen, eine Kündigung voreilig auszusprechen. Der Beginn der Ausschlussfrist ist daher so lange gehemmt, wie der Arbeitgeber aus verständigen Gründen mit der gebotenen Eile noch Ermittlungen anstellt, um sich eine umfassende und zuverlässige Kenntnis des Kündigungssachverhalts zu verschaffen. Der Beginn der Ausschlussfrist darf jedoch nicht länger als nötig hinausgeschoben werden (BAG, Urt. v. 31.3.1993 – 2 AZR 492/92).

Vor diesem Hintergrund hat die Rechtsprechung für die Anhörung des Mitarbeiters bei einer außerordentlichen Kündigung eine Regelfrist von einer Woche aufgestellt (BAG, Urt. v. 31.3.1993, a. a. O.). Diese Frist beginnt, wenn der Arbeitgeber Kenntnis von dem Verdacht einer schweren Pflichtverletzung erlangt. Hat er z. B. am 10.2. von einem Verdacht erfahren, läuft die Frist für die Anhörung am 17.2. ab. Eine Überschreitung der einwöchigen Frist ist in Ausnahmefällen möglich.

Praxistipp

Das Unternehmen sollte nach Bekanntwerden der Verdachtsmomente die Ermittlungen, wie die Befragung von Zeugen oder die Sichtung von Dokumenten, mit der gebotenen Eile durchführen, dokumentieren und grundsätzlich sicherstellen, dass der Verdächtige innerhalb der einwöchigen Frist angehört wird.

Im Regelfall ist die Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB bis zum Abschluss der Anhörung des Mitarbeiters gehemmt, so dass sie grundsätzlich erst dann zu laufen beginnt.

5 Form der Anhörung

Einer besonderen Form unterliegt die Anhörung nicht. Sie kann mündlich oder schriftlich erfolgen. Aus Beweis Zwecken sollte man den Arbeitnehmer aber schriftlich anhören und ihm eine zumutbare Frist zur schriftlichen Stellungnahme setzen. Diese sollte im Normalfall, d. h. wenn der aufzuklärende Sachverhalt keine besonderen tatsächlichen und rechtlichen Schwierigkeiten aufweist, noch vor Ablauf der einwöchigen Anhörungsfrist enden.

Oft bietet es sich auch an, ein Anhörungsgespräch mit dem Beschäftigten zu führen, da man hierbei einen unmittelbaren Eindruck gewinnen kann und ein solches Gespräch nicht selten in einer einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses endet oder zur Sachverhaltsaufklärung mit der Entlastung des Mitarbeiters führt. Auch in solchen Fällen sollte aus Beweis Zwecken die Einladung zum Anhörungsgespräch schriftlich unter konkreter Darstellung des Verdachts erfolgen.

Eine allgemeine Aufforderung, zu einem Personalgespräch zu erscheinen, reicht nicht aus. Es ist darauf zu achten, dass das Gespräch für den Arbeitnehmer zumutbar ist, d. h. es darf nicht am Telefon oder in Gegenwart von Kollegen durchgeführt werden. Der Beschäftigte kann zur Anhörung einen Anwalt mitbringen. Bestreitet ein Mitarbeiter bei der Anhörung völlig pauschal die Tatbegehung, so kann daraus regelmäßig folgen, dass er an der Verdachtsaufklärung kein Interesse hat. Eine weitere Anhörung, z. B. nach der Ermittlung neuer Tatsachen, ist dann grundsätzlich nicht erforderlich. Äußert sich der Arbeitnehmer hingegen konkret und löst dies

Muster

Anhörung wegen des Verdachts einer Straftat

Sehr geehrte/r ...,

nach dem uns bekannt gewordenen Sachverhalt besteht der dringende Verdacht, dass Sie gegenüber unserem Arbeitnehmer ... am ... eine Körperverletzung und damit eine Straftat begangen haben könnten. Zu diesem Verdacht veranlasst uns der folgende Sachverhalt:

1. ... (konkrete Schilderung des Sachverhalts)
 2. Wir müssen zum gegenwärtigen Zeitpunkt davon ausgehen, dass Sie den Mitarbeiter Z durch Ihr Verhalten vorsätzlich an seiner Gesundheit verletzen wollten. Aufgrund dieses Sachverhalts besteht bei uns der dringende Verdacht, dass Sie eine Körperverletzung und damit eine Straftat begangen haben könnten. Wir beabsichtigen daher, eine Kündigung auszusprechen. Wir geben Ihnen hiermit Gelegenheit, sich zu dem oben geschilderten Verhalten sowie zu dem bei uns dadurch entstandenen Verdacht zu äußern und fordern Sie auf, möglichst eine schriftliche Stellungnahme bis ..., ... Uhr, Eingang bei ... abzugeben.
- Sollten wir bis zu diesem Zeitpunkt nichts von Ihnen hören, gehen wir davon aus, dass Sie zu dem Vorwurf keine Stellung nehmen möchten.

weitere Ermittlungen aus, die zu einer Widerlegung der Entlastung führen, muss man den Mitarbeiter vor Kündigungsausspruch nochmals kurzfristig innerhalb einer Woche anhören.

6 Interessenabwägung

Nach Ermittlung des Sachverhalts hat eine umfassende Interessenabwägung vor der Kündigungentscheidung zu erfolgen, bei der vor allem

- › die Schwere der Pflichtverletzung sowie
- › die daraus resultierende Störung des Vertrauens einerseits und
- › die Sozialdaten des Mitarbeiters, wie Betriebszugehörigkeitszeit, Alter, Unterhaltspflichten sowie insbesondere die Dauer des ungestörten Verlaufs des Arbeitsverhältnisses andererseits gegeneinander abzuwägen sind (vgl. hierzu BAG, Urt. v. 10.6.2010 – 2 AZR 541/09, „Emmely“; vgl. dazu Ferme, AuA 2/11, S. 80 ff., in diesem Heft).

Weil sich der Verdacht meist auf eine schwere Pflichtverletzung bezieht und dadurch das Vertrauen zerstört ist, kommt regelmäßig auch kein milderes Mittel, wie eine Abmahnung (s. zum Thema Fuhlrott/Hoppe, AuA 2/11, S. 76 ff., in diesem Heft) oder eine Änderungskündigung, infrage.

7 Betriebsratsanhörung

Da es sich bei Verdachtskündigungen hauptsächlich um außerordentliche Kündigungen handelt, ist besonders darauf zu achten, dass die Betriebsratsanhörung (vgl. Weller, AuA 2/11, S. 83 ff., in diesem Heft) rechtzeitig eingeleitet wird, damit die dreitägige Frist des § 102 Abs. 2 Satz 3 BetrVG noch innerhalb der Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB endet und man auch die Kündigung noch in diesem Zeitraum aussprechen kann. Der Betriebsrat sollte u. a. eingehend über die den Verdacht begründenden Tatsachen, insbesondere auch über die Anhörung und die Einlassung des Mitarbeiters, informiert werden.

Bei der Betriebsratsanhörung ist zu berücksichtigen, dass die Verdachts- und die Tat Kündigung zwei unterschiedliche Kündigungsgründe sind:

- › Für den Fall, dass der Betriebsrat nur zu einer Tat Kündigung angehört wurde und sich in einem späteren Prozess die Tat nicht hinreichend beweisen lässt, ist eine Kündigung, die nachträglich auf den Verdacht gestützt wird, mangels vorheriger Betriebsratsanhörung (zum Verdacht) unwirksam.

- › Hört man den Betriebsrat nur zu einer Verdachtskündigung an, ist eine wirksame Tat Kündigung nicht ausgeschlossen, wenn dem Gremium alle Tatsachen mitgeteilt wurden, die nicht nur den Verdacht, sondern auch die Tat begründen. Nach der Rechtsprechung muss das Gericht prüfen, ob bei Ausspruch einer Verdachtskündigung die unstreitig nachgewiesenen Tatsachen für die Rechtfertigung einer Tat Kündigung ausreichen (BAG, Urt. v. 23.6.2009 – 2 AZR 474/07, AuA 12/10, S. 728).

Praxistipp

Selbst wenn das Unternehmen von der Tatbegehung überzeugt ist, ist anzuraten, die Kündigung nicht nur auf die Tat, sondern hilfsweise auch auf den Verdacht zu stützen und dem Betriebsrat explizit mitzuteilen, dass die Kündigung sowohl auf die Tat als auch hilfsweise auf den Verdacht gestützt wird. Für den Fall, dass der Arbeitgeber nicht von der Tat überzeugt ist, sollte die Kündigung nach einer vorherigen umfassenden Betriebsratsanhörung nur auf den Verdacht gestützt werden.

8 Nachträgliche Erkenntnisse

Stellt sich während des Kündigungsschutzprozesses die Unschuld des Mitarbeiters heraus, ist dies zu berücksichtigen. Der Arbeitnehmer muss i. d. R. weiterbeschäftigt werden. Sofern die Unschuld erst nach Beendigung des vom Beschäftigten verlorenen Prozesses festgestellt wird, kann ein Wiedereinstellungsanspruch bestehen. Allein die Einstellung des Ermittlungsverfahrens beseitigt den Verdacht jedoch nicht.

Wichtig

Ist eine Verdachtskündigung im Prozess für unwirksam erklärt worden, hindert das den Arbeitgeber im Fall einer späteren strafrechtlichen Verurteilung grundsätzlich nicht am Ausspruch einer Tat Kündigung (BAG, Urt. v. 12.12.1984 – 7 AZR 575/83).

9 Fazit

Verdachtskündigungen unterliegen zur Vermeidung der Verurteilung eines Unschuldigen hohen Anforderungen, die jedoch nicht unüberwindbar sind, s. **Checkliste**. Maßgeblich ist, dass man dem Verdacht gründlich sowohl unter belastenden als auch unter entlastenden Umständen nachgeht sowie sämtliche Tatsachen zügig ermittelt und dokumentiert. Reine Mutmaßungen des Arbeitgebers, dass eine Straftat begangen wurde, reichen nicht. Selbst wenn das Unternehmen von der Tatbegehung 100%ig überzeugt ist, sollte eine Kündigung zumindest hilfsweise auf den Verdacht gestützt werden.

Checkliste

Anforderungen an eine Verdachtskündigung

- Vorliegen eines dringenden Verdachts, d. h. Vorliegen von dringenden, auf objektiven Tatsachen beruhenden schwer wiegenden Verdachtsmomenten, die geeignet sind, das Vertrauen zu zerstören
- zügige Durchführung aller zumutbaren Aufklärungsmaßnahmen, insbesondere Anhörung des Mitarbeiters
- Wahrung der einwöchigen Anhörungsfrist des Mitarbeiters bei außerordentlicher Kündigung
- Vornahme einer Interessenabwägung
- Betriebsratsanhörung nach § 102 BetrVG
- Ausspruch einer außerordentlichen Verdachtskündigung innerhalb der Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB