

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

9

27. JAN. 1972

Gesetz: BGB § 626 Ausschlußfrist, Verdacht strafbarer Handlung

Leitsätze:

1. Auch unter der Geltung des mit dem Ersten Arbeitsrechtsbereinigungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBI. I S. 1106) eingeführten neuen Kündigungsrechts hält der Senat an der Zulässigkeit der sogenannten Verdachtskündigung fest.
2. Auf die außerordentliche Verdachtskündigung ist die Ausschlußfrist des § 626 Abs. 2 Satz 1 und 2 BGB anzuwenden. Die Frist beginnt in dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte ein solches Stück des Sachverhalts mit Sicherheit kennt, daß er sich ein eigenes Urteil über den Verdacht und seine Tragweite bilden und daraufhin die Entscheidung gemäß § 626 Abs. 1 BGB treffen kann, ob ihm die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zugemutet werden kann.
3. Für den Beginn der Ausschlußfrist gereicht es dem Kündigungsberechtigten nicht zum Nachteil, wenn er zur Aufklärung des Sachverhalts alle ihm nach pflichtmäßigem Ermessen notwendig erscheinenden Maßnahmen trifft, insbesondere dem Verdächtigen Gelegenheit zur Stellungnahme gibt. Das gilt auch dann, wenn die Maßnahme rückblickend zur Feststellung des Sachverhalts nichts beiträgt oder überflüssig erscheint.

Aktenzeichen: 2 AZR 157/71

Urteil des BAG vom 27. Januar 1972 LAG Baden-Württemberg



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. Januar 1972

9.

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Januar 1972 durch den Vizepräsidenten Dr. König, die Bundesrichter Dr. Gröninger und Hillebrecht sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Zimmermann und Zeilinger für Recht erkannt:

Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 23. März 1971 - 7 Sa 15/71 - aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war seit 1958 bei dem beklagten Technischen Überwachungsverein als amtlich anerkannter Prüfer für Führerscheinbewerber angestellt. Nach zehnjähriger Dienstzeit war das Arbeitsverhältnis nur noch aus wichtigem Grunde kündbar.

Im Frühjahr 1970 wurde gegen den Kläger und einen seiner Kollegen ein (noch immer nicht abgeschlossenes) polizeiliches Ermittlungsverfahren eingeleitet, weil der Verdacht auf Unregelmäßigkeiten bei der Abnahme von Fahrprüfungen aufkommen war. Erstmals im August 1970 wurde der Beklagte auf die Vorgänge aufmerksam, als eine seiner Dienststellen durch die Kriminalpolizei durchsucht wurde, ohne daß es zu greifbaren Ergebnissen kam. Am 29. September 1970 fand ein Gespräch zwischen maßgebenden Herren des Beklagten und dem die Ermittlungen führenden Beamten der Kriminalpolizei statt. Dabei wurde unter Anführung bestimmter Fälle teils mit teils ohne Namensnennung mitgeteilt, gegen den Kläger bestehe der Verdacht der Falschbeurkundung und der passiven Bestechung in Verbindung mit der Verletzung seiner Amtspflichten als Prüfer bei der Abnahme von Fahrprüfungen. Akteneinsicht erhielt der Beklagte zu dieser Zeit nicht.

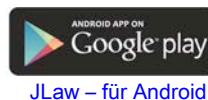
Am 6. Oktober 1970 forderte der Beklagte nach Anhörung des Betriebsrats, der einer fristlosen Entlassung des Klägers vorsorglich zustimmte, diesen in einer Besprechung zur Stellungnahme auf. Dabei wurden die einzelnen Vorfälle erörtert. Der Kläger bestritt die Beschuldigungen, zu denen er, wie er erklärte, ohne Namensnennung und angesichts der großen Zahl der laufend angeführten Fahrprüfungen (rund 3000 von Januar bis September 1970) nicht näher Stellung nehmen könne. In seinem Schreiben vom 7. Oktober 1970 an den Kläger faßte der Prozeßbevollmächtigte des Beklagten die Vorwürfe noch einmal zusammen. Es bestehe der dringende Verdacht schwerwiegender dienstlicher Verfehlungen. In dem Brief heißt es dann wörtlich:

- 3 -

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

"Wir setzen Sie daher davon in Kenntnis, daß der Technische Überwachungs-Verein B aufgrund des bisherigen Ermittlungsergebnisses die außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grunde aussprechen wird. Die noch laufenden Ermittlungen werden allerdings von uns noch beobachtet um festzustellen, ob sich noch entlastende Momente für Sie ergeben werden. Sollte dies nicht geschehen, so wird aufgrund des bisher bekannten Sachverhalts wegen des dringenden Verdachts mehrerer schwerwiegender Verstöße gegen Ihre Pflichten als amtlich anerkannter Fahrprüfer die fristlose Entlassung ausgesprochen werden.

Bis zur endgültigen Entscheidung werden Sie unter Belassung Ihrer noch laufenden Dienstbezüge zur Disposition gestellt. Sie werden ab sofort keine weiteren Fahrprüfungen abnehmen. Eine etwaige Verwendung an einer anderen Stelle bleibt vorbehalten.

Sie werden voraussichtlich innerhalb der nächsten drei bis vier Wochen die endgültige Entscheidung unseres Mandanten erhalten."

Der Kläger hat nicht geantwortet. Am 30. Oktober 1970 gewährte die Staatsanwaltschaft dem Prozeßbevollmächtigten des Beklagten Einsicht in die Ermittlungsakten, die im wesentlichen den Stand der Dinge ergaben, den die Kriminalpolizei dem Beklagten am 29. September 1970 mitgeteilt hatte. Mit Schreiben vom 31. Oktober 1970, das dem Kläger an diesem Tage zuging, sprach der Beklagte die fristlose Entlassung des Klägers aus. Sie wurde auf die schon erörterten Vorwürfe gestützt. Der Verdacht habe durch die weiteren Ermittlungen der Kriminalpolizei entgegen seinen, des Beklagten, Erwartungen nicht entkräftet werden können.

Die gegen die Kündigung erhobene Klage auf Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 31. Oktober 1970 nicht aufgelöst worden sei, hat das Arbeitsgericht nach umfangreicher Beweisaufnahme abgewiesen. Die Kündigung sei wegen des schwerwiegenden Verdachts grober Pflichtverletzungen gerechtfertigt. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben, weil am Tag der Kündigung die Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB, innerhalb deren eine außerordentliche Kündigung erklärt



- 4 -

werden muß, verstrichen gewesen sei. Hiergegen richtet sich die Revision des Beklagten, mit der er die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils erstrebt, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Beklagten ist begründet. Sie führt zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

1. Der Streit der Parteien in der Revisionsinstanz beschränkt sich auf die Anwendung der Ausschlußfrist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB auf den vorliegenden Sachverhalt. Soweit das Landesarbeitsgericht diese Vorschrift als gültig angesehen, insbesondere die von Küchenhoff (ArbuR 1971, 1) erhobenen verfassungsrechtlichen Bedenken nicht anerkannt hat, befindet es sich im Einklang mit der Rechtsprechung des Senats (Urteil 2 AZR 32/71 vom 28. Oktober 1971, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung und im Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts vorgesehen).

2. Dem Landesarbeitsgericht ist ferner darin zu folgen, daß auch unter der Geltung des mit dem Ersten Arbeitsrechtsbereinigungsgesetz eingeführten neuen Kündigungsrechts an der Zulässigkeit der sogenannten Verdachtskündigung, wie sie die Rechtsprechung entwickelt hat, festzuhalten und daß auf diese, sofern sie als außerordentliche Kündigung erklärt wird, ebenfalls die Ausschlußfrist des § 626 Abs. 2 BGB anzuwenden ist.

a) Die näheren Voraussetzungen für die Zulässigkeit einer Verdachtskündigung im Sinne der vom Arbeitgeber ausgehenden Kündigung wegen des Verdachts gewisser den Bestand des Arbeitsverhältnisses zerstörender Verfehlungen des Arbeitnehmers hat der Senat in seinem Urteil vom 4. Juni 1964 (BAG 16, 72 = AP Nr. 13 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung) ausführlich dargelegt und entgegen Stimmen im Schrifttum an der früheren einschlägigen Rechtsprechung festgehalten. Seit-

- 5 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

dem wird dieser Rechtsprechung, die der Senat ständig weitergeführt hat (vgl. z.B. BAG AP Nr. 28 zu § 66 BetrVG [zu II 2 mit Leitsatz 2] und AP Nr. 57 zu § 626 BGB [zu II 2 mit Leitsatz 3], allgemein gefolgt (vgl. u.a. die Urteilsanmerkungen von Frey, ArbuR 1969, 63 [64]; Herschel, ArbuR 1965, 95 f., und Anmerkung AP Nr. 57 zu § 626 BGB [zu II b]; A. Hueck, Anmerkung AP Nr. 13 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung [zu 2 und 3]; Nikisch, SAE 1965, 71 f. [zu I 2 - 5]; Pleyer, SAE 1968, 244 f. [zu II]; Thiele, SAE 1969, 54 f. [zu 5]; Wiedemann, Anmerkung AP Nr. 28 zu § 66 BetrVG [am Anfang]).

Ausgangspunkt für die Rechtsprechung zur außerordentlichen Verdachtskündigung war stets die Frage, ob dem kündigenden Arbeitgeber ein wichtiger Grund zur Seite stand. Die insoweit durch das neue Kündigungsrecht in § 626 Abs. 1 BGB eingetretene Änderung hat zwar eine nähere Umschreibung des wichtigen Grundes gebracht. Diese Umschreibung stimmt aber völlig mit dem Rechtsbegriff des wichtigen Grundes überein, wie ihn das Bundesarbeitsgericht vom Beginn seiner Rechtsprechung an angewandt hat, und zwar auch im Falle der Verdachtskündigung. An der bisherigen Rechtsprechung zur Verdachtskündigung ist deshalb festzuhalten.

b) Die Revision vertritt die Auffassung, bei der Verdachtskündigung bleibe für die Fristenregelung des § 626 Abs. 2 kein Raum. Jedenfalls bei Einleitung eines polizeilichen Ermittlungsverfahrens gegen den Arbeitnehmer könne der Arbeitgeber nicht gezwungen sein, vor dem Abschluß des Verfahrens die Kündigung zu erklären. Die Kenntnis von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen im Sinne des § 626 Abs. 2 Satz 2 BGB erlange der Arbeitgeber überhaupt erst mit dem Abschluß des Strafverfahrens, da erst dann ein klares und umfassendes Bild von dem auf dem Arbeitnehmer ruhenden Verdacht gewonnen werde. Dieser Ansicht ist nicht zu folgen.

Wie schon erwähnt, ist die außerordentliche Verdachtskündigung ein Anwendungsfall des jetzt ausdrücklich in § 626 Abs. 1 BGB aufgestellten Rechtssatzes, daß immer dann ohne



- 6 -

Einhaltung einer Frist gekündigt werden kann, wenn nach den Umständen des Einzelfalles unter Berücksichtigung der Interessen beider Seiten dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die Zeit der Kündigungsfrist oder der vereinbarten Vertragsdauer nicht zuzumuten ist. Daraus erhellt, daß es auch bei der Verdachtskündigung einen bestimmten Zeitpunkt gibt, in dem der Kündigungsberechtigte sowohl eine nähere Kenntnis der den Verdacht begründenden Umstände erlangt als auch im Rahmen seiner Möglichkeiten die Gegebenheiten des Einzelfalles ermittelt hat, die ihm die nötige Interessenabwägung ermöglichen und die Entscheidung darüber erlauben, ob ihm die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zumutbar ist oder nicht. In diesem Zeitpunkt, der je nach den Umständen des Einzelfalles durchaus vor dem Abschluß eines Strafverfahrens liegen kann, beginnt die Ausschlußfrist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB.

Zwar wird dieser Zeitpunkt bei der Verdachtskündigung oft schwieriger festzulegen sein als bei der Kündigung aufgrund feststehender Tatsachen; denn gerade beim Verdacht strafbarer Handlungen sind die Ereignisse durch den Ablauf der Ermittlungen ständig in Bewegung. Doch besteht diese Schwierigkeit seit der Einführung der Fristenregelung auch bei anderen Kündigungsgründen. Auch hier ist stets die Frage zu beantworten, in welchem Zeitpunkt sich für den Kündigenden die Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einstellt. Indem das Gesetz die Frist erst mit der Kenntnis der maßgebenden Tatsachen beginnen läßt, müssen auch jene Umstände erst bekannt sein, die die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar machen. Auch dabei kann ein sich weiterentwickelnder, sogenannter dynamischer Sachverhalt gegeben sein, so daß hinsichtlich der Fristenregelung im Verhältnis zur Verdachtskündigung nur ein stufenweiser (gradueller), nicht aber ein grundsätzlicher Unterschied besteht (vgl. auch Herschel, ArbuR 1971, 257 [258 zu II 4 b, 260 zu V 2]).

- 7 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3. So gesehen gilt für den Wissensbestand desjenigen, der eine außerordentliche Verdachtskündigung aussprechen will, im Grundsatz nichts anderes als bei sonstigen außerordentlichen Kündigungen. Wie der Senat schon in dem erwähnten Urteil 2 AZR 32/71 vom 28. Oktober 1971 (zu III 1) ausgeführt hat, wird für den Fristbeginn eine zuverlässige und möglichst vollständige Kenntnis des Kündigungssachverhalts vorausgesetzt. Im Interesse des Kündigungsempfängers, den die außerordentliche Kündigung in aller Regel außergewöhnlich schwer trifft, müssen strenge Anforderungen an die maßgebliche Kenntnis des Arbeitgebers gestellt werden. Deshalb muß im Fall der Verdachtskündigung der Kündigende ein solches Stück des Sachverhalts mit Sicherheit kennen, daß er sich ein eigenes Urteil über den Verdacht und seine Tragweite zu bilden vermag (ebenso Neumann in: Das Arbeitsrecht der Gegenwart, Bd. 7 [1969], S. 23 [38 zu VI 1]; vgl. auch Brill, ArbuR 1971, 167 [170 zu III 3 c und die dortigen Hinweise]).

In welchem Zeitpunkt ein solcher Wissensstand erreicht ist, wird nach der Lage des Einzelfalles ganz unterschiedlich sein. Entscheidend ist diejenige Kenntnis, die dem Kündigenden eine Entscheidung dahin erlaubt, ob ihm - wie das Gesetz in § 626 Abs. 1 BGB sagt - die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zugemutet werden kann oder nicht. Demnach setzt diese Entscheidung die Kenntnis auch der für den Arbeitnehmer sprechenden Umstände voraus. Diese Kenntnis wiederum ist - neben der Ausschöpfung aller sonstigen Aufklärungsmöglichkeiten - in der Regel nur dadurch zu gewinnen, daß dem Arbeitnehmer Gelegenheit gegeben wird, zu den Vorwürfen Stellung zu nehmen; denn durch eine solche Stellungnahme können Umstände bekannt werden, die den bisher ermittelten Sachverhalt in einem anderen Licht erscheinen lassen. Sie können ihn auch ergänzen, ändern oder gar als falsch erweisen.

Gibt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu einer solchen Stellungnahme, so gereicht ihm dies hinsichtlich des Beginns der zweiwöchigen Ausschußfrist auch



dann nicht zum Nachteil, wenn der Arbeitnehmer innerhalb angemessener Überlegungszeit keine Erklärung abgibt oder seine Stellungnahme rückblickend zur Feststellung des Sachverhalts nichts beiträgt oder überflüssig erscheint. Entsprechendes gilt, wenn der Arbeitgeber auf andere Weise - z.B. durch Einsichtnahme in die Akten eines Ermittlungsverfahrens - sich eine möglichst umfassende und sichere Kenntnis zu verschaffen versucht. Denn alle Maßnahmen, die vom Standpunkt eines verständigen Arbeitgebers aus nach dessen pflichtgemäßem Ermessen erforderlich sind, um die Kenntnis der für die Kündigung maßgebenden Tatsachen zu erlangen, zögern die Kenntnis und damit das Vorhandensein der für den Beginn der Ausschußfrist wesentlichen Voraussetzung hinaus.

Diese Handhabung des § 626 Abs. 2 Satz 1 und 2 BGB wird allein dem Sinn der Vorschrift gerecht. Die Neuregelung will - wie der Senat in dem erwähnten Urteil 2 AZR 32/71 vom 28. Oktober 1971 schon ausgesprochen hat - einerseits innerhalb begrenzter Zeit Klarheit darüber schaffen, ob ein Sachverhalt zum Anlaß für eine außerordentliche Kündigung genommen wird. Auf der anderen Seite soll die zeitliche Begrenzung aber nicht zu hektischer Eile bei der Kündigung antreiben oder gar der Anlaß sein, daß ohne genügende Vorprüfung eine außerordentliche Kündigung ausgesprochen wird. Stets soll dem Kündigungsberechtigten die Ausschußfrist von zwei Wochen im Sinn einer Bedenkzeit voll, d.h. von da an zur Verfügung stehen, wo er sich anhand seiner Kenntnis des Sachverhalts über die Fortsetzung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses entscheiden kann. Eine dadurch eintretende Verzögerung der Kündigungserklärung muß der Kündigungsgegner jedenfalls dann in Kauf nehmen, wenn die Zwischenzeit nach verständigen Maßstäben zur Vorbereitung einer abgewogenen Entscheidung genutzt worden ist, weil dies im beiderseitigen Interesse liegt.

4. Diesen Grundsätzen wird das angefochtene Urteil nicht gerecht. Das Landesarbeitsgericht hat den 29. September 1970 als den Tag angenommen, an dem der Beklagte in dem Gespräch



mit der Polizei die Kenntnis von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen erlangt habe. Von der Anhörung des Klägers am 6. Oktober 1970 an habe die Zweiwochenfrist zu laufen begonnen, da sich in der folgenden Zeit weitere Tatsachen hinsichtlich des Verdachts - auch durch die Akteneinsicht am 30. Oktober 1970 - nicht ergeben hätten. Damit betrachtet das Landesarbeitsgericht die Dinge im Rückblick vom Zeitpunkt der Kündigungserklärung her, während die vom Arbeitgeber anzustellenden Überlegungen zwangsläufig in die Zukunft, nämlich auf seinen Kündigungsentschluß hin, gerichtet sein müssen.

a) Daß bereits die Unterrichtung durch die Polizei am 29. September 1970 dem Beklagten die für den Fristbeginn erforderliche Kenntnis vermittelt habe, nimmt das Landesarbeitsgericht selbst nicht an, weil es zutreffend im Falle der Verdachtskündigung die Anhörung des Arbeitnehmers zu den Beschuldigungen verlangt, die hier unverzüglich, nämlich am 6. Oktober 1970, stattgefunden hat.

b) Als hierbei der Kläger zur Entkräftung des Verdachts nichts vortrug, hätte der Beklagte möglicherweise seine Ermittlungen abschließen und innerhalb von zwei Wochen die außerordentliche Kündigung aussprechen können. Ein Zwang zu einem solchen Vorgehen bestand aber dann nicht, wenn der Beklagte aus vernünftigen Gründen mehr unternahm und es nicht bei der Anhörung beließ, in der der Kläger ersichtlich wegen der besonderen Umstände - fehlende Namensnennung, Vielzahl der durchgeführten Prüfungen - sich nicht entlastete.

Wie die Feststellungen des Landesarbeitsgerichtsergebnisse, hat sich der Beklagte so verhalten. In seinem Brief vom 7. Oktober 1970 hat er angekündigt, er wolle von sich aus feststellen, ob sich noch entlastende Momente für den Kläger ergäben, und ist auch in dieser Richtung tätig geworden, indem er am 30. Oktober 1970 die Akten des Ermittlungsverfahrens eingesehen hat. Zugleich hat er dem Kläger mitgeteilt, innerhalb der nächsten drei bis vier Wochen (vom 7. Oktober 1970 an gerechnet) werde er sich endgültig über die Kündigung



entscheiden, was nach Lage des Falles nur bedeuten kann, daß dem Kläger diese letzte Frist zur Aufklärung der Vorwürfe gelassen werde.

Das alles entspricht sachgemäßen, aus dem Fürsorgegedanken entspringenden Überlegungen, die ein Arbeitgeber vor der außerordentlichen Verdachtskündigung gegenüber einem langjährig tätigen Arbeitnehmer jedenfalls anstellen darf, vielleicht sogar muß, ohne Gefahr zu laufen, die Frist des § 626 Abs. 2 BGB zu versäumen. Selbst wenn dann seine zusätzlichen Bemühungen, wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat, erfolglos sind, also weder zur Entlastung noch zur Belastung des Arbeitnehmers beitragen, so gereicht das dem Arbeitgeber hinsichtlich des Beginns der Ausschlussfrist nicht zum Nachteil. Auch ein negatives Ergebnis kann mit die Grundlage für die Entscheidung über die Kündigung bilden.

5. Das Landesarbeitsgericht hätte demnach die Kündigung vom 31. Oktober 1970 nicht als verspätet behandeln dürfen. Sein auf der gegenteiligen Rechtsansicht beruhendes Urteil muß deshalb aufgehoben werden. Ob die Verdachtskündigung gegenüber dem Kläger gerechtfertigt ist, ist bisher vom Landesarbeitsgericht nicht geprüft. Um das nachzuholen, ist der Rechtsstreit an die Vorinstanz zurückzuverweisen.

gez. Dr. König

Dr. Gröninger

Hillebrecht

Dr. Zimmermann

Zeilinger



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

