

Für das Nachschlagewerk!	Nein
Für die Fachpresse!	Nein
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: BGB § 626 Verdachtskündigung

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 4 AZR 380/77

Urteil des BAG vom 17. Januar 1979

LAG Rheinland-Pfalz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 380/77

7 (2) Sa 404/76 Rheinland-Pfalz

Verkündet am
17. Januar 1979

gez. Mißler,

Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. Januar 1979 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Jobs und Dr. Röhsler sowie die ehrenamtlichen Richter Steingen und Gröbing für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 7. März 1977 - 7 (2) Sa 404/76 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

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



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist seit September 1959 bei den amerikanischen Stationierungsstreitkräften im Standort B beschäftigt. In den letzten zehn Jahren war er als Leiter der Betriebsabteilung Kraftfahrzeugpark und Kraftfahrzeug-Instandhaltung tätig.

Die deutsche und amerikanische Kriminalpolizei sowie die Zollfahndung ermittelten seit Herbst 1974 wegen verschiedener Delikte gegen den Kläger, den Leiter des Ersatzteillagers C und fünf weitere Personen. Über das Ergebnis der Ermittlungen berichtete die Zollfahndung in T am 19. Juli 1975 der Staatsanwaltschaft in Ba und beschuldigte den Kläger der Steuerhinterziehung und des Diebstahls von Armeegut in den Jahren 1970 bis 1974. Zu dem gleichen Ergebnis kam die amerikanische Kriminalpolizei in B. Ihren Bericht erhielt der Standortkommandant von B am 1. Dezember, der ihn zur weiteren Veranlassung dem Leiter der Logistischen Abteilung in A übergab. Bestandteil der dem Bericht beigelegten Unterlagen war auch das Protokoll über die Vernehmung des Klägers, der die Vorwürfe bestritten und im übrigen erklärt hatte, sich durch einen Rechtsanwalt zu äußern.

Mit Zustimmung des Personalrates wurde mit Schreiben vom 8. Dezember 1975 das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 9. Dezember 1975 außerordentlich gekündigt. In dem Kündigungsschreiben heißt es u.a.:

"Ihre Entlassung ist aus folgenden Gründen notwendig geworden:

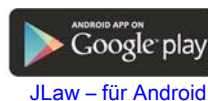
Am 1. Dezember 1975 wurden dem amerikanischen Standortkommandeur Beweismittel amerikanischer Polizeibehörden und der deutschen Zollfahndung zugestellt, die schwerwiegende Vergehen Ihrerseits aufzeigen:

Im Jahre 1970 haben Sie 6 Aluminium-Sturmbrücken im Werte von Dollar 387,000 aus amerikanischen Armeebeständen des Depots

- 3 -



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



- 3 -

K nach B bringen lassen. Danach haben Sie veranlaßt, daß drei dieser Sturmbrücken im Werte von Dollar 193,000 in Ihrer Dienststelle während der Dienstzeit von deutschen Arbeitnehmern verschrottet wurden und an einen Altwarenhändler verkauft wurden.

Mitte August 1974 haben Sie und der ehemalige US-Feldwebel S in dem Equipment Support Center F einen Hebearm eines Abschleppwagen im Werte von Dollar 1,000 abmontiert und veranlaßt, daß dieser aus Armeebeständen unrechtmäßig angeeignete Gegenstand mit einem Armeefahrzeug zu einem deutschen Betrieb nach W gebracht wurde.

Auf Ihre Anweisung hat ein Busfahrer bei 2 Gelegenheiten Autoreifen im Werte von DM 2.800 an Baufirmen im Raume K verkauft.

Sie haben Ihre Position als Betriebsleiter der Kraftfahrzeug- Park und Reparaturabteilung mißbraucht und der US Armee einen Schaden von über Dollar 200,000 zugefügt.

Durch Ihr Verhalten haben Sie das Ansehen der deutschen Arbeitnehmer in Mißkredit gebracht und untergeordnete Beschäftigte zu strafbaren Handlungen veranlaßt."

Der Kläger bestreitet diese Vorwürfe.

Er hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung am 8. Dezember 1975 nicht aufgelöst worden ist. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, weil die nicht erfolgte vorherige Anhörung des Klägers Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Verdachtskündigung sei. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter. Der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

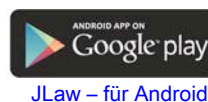
Die Revision der Beklagten ist begründet. Sie führt zur Aufhebung und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an

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

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

das Landesarbeitsgericht.

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, es bestehe gegen den Kläger aufgrund des im Kündigungsschreiben genannten Sachverhalts der dringende Verdacht einer strafbaren Handlung zum Nachteil der Beklagten. Gleichwohl sei die Verdachtskündigung der Beklagten vom 8. Dezember 1975 rechtsunwirksam, weil die Beklagte den Kläger vor Ausspruch der Kündigung nicht zu den gegen ihn erhobenen Vorwürfen gehört habe und die vorherige Anhörung des Arbeitnehmers Wirksamkeitsvoraussetzung für eine solche Kündigung sei.

Mit dieser Begründung hat das Landesarbeitsgericht den Rechtsbegriff des wichtigen Grundes verkannt. Die Revision rügt zu Recht, daß eine etwaige Verletzung der Anhörungspflicht durch den Arbeitgeber nicht zur Unwirksamkeit einer Verdachtskündigung führt. Darüber hinaus durfte das Landesarbeitsgericht die außerordentliche Kündigung nicht ausschließlich nach den Grundsätzen der Verdachtskündigung beurteilen.

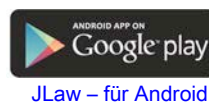
Das Landesarbeitsgericht hat aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Verdachtskündigung (BAG AP Nr. 63 zu § 626 BGB) unrichtige Rechtsfolgen für den Fall der Verletzung der Anhörungspflicht hergeleitet, wenn es die vorherige Anhörung des Arbeitnehmers als Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Verdachtskündigung annimmt. Die Anhörung dient vielmehr dem Kündigenden dazu, durch eigene Ermittlungen den Sachverhalt hinreichend aufzuklären, um damit einen umfassenden Wissensstand zur Beurteilung der Frage zu erlangen, ob ein Kündigungsgrund gegeben ist oder nicht. Das Unterlassen der Anhörung kann einen wichtigen Grund zur Kündigung weder schaffen noch ausschließen (BAG AP Nr. 9 zu § 103 BetrVG; BAG Urteil vom 22. September 1977 - 2 AZR 722/75 - vgl. auch Anmerkung von Herschel zu BAG AP Nr. 63 zu § 626 BGB).

Dieser Rechtsfehler macht die Aufhebung des angefochtenen Urteils erforderlich. Eine abschließende Ent-

- 5 -



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



scheidung über die Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung ist dem Senat nicht möglich, weil auch der Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts, es liege eine Verdachtskündigung vor, zu beanstanden ist.

Eine Verdachtskündigung liegt nur vor, wenn eine Kündigung damit begründet wird, es sei gerade der Verdacht eines strafbaren oder vertragswidrigen Verhaltens, der das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zerstört habe (BAG 16, 72 [81] = AP Nr. 13 zu § 626 BGI Verdacht strafbarer Handlung [zu I 3 b der Gründe]; Grunsky, ZFA 1977, 167 [173 - 175]). Das Landesarbeitsgericht hat verkannt, daß der Arbeitgeber auch dann, wenn er nur einen Verdacht hegt, die Verfehlung des Arbeitnehmers als sicher hinstellen und mit dieser Begründung die Kündigung erklären kann. Eine Kündigung wegen behaupteter Pflichtverletzungen ist jedoch auch dann nicht als Verdachtskündigung zu behandeln, wenn der Vorwurf, bestimmte Pflichtverletzungen begangen zu haben, auf Schlußfolgerungen des Arbeitgebers beruht oder wenn ihm nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme im Kündigungsschutzprozeß nicht der volle Beweis für seine Behauptungen gelingt, sondern nur ein begründeter Verdacht nicht auszuschließen ist (vgl. BAG Urteil vom 22. September 1977 - 2 AZR 722/75). Die Beklagte hat hier nach dem Kündigungsschreiben und ihrem Vortrag im Rechtsstreit die außerordentliche Kündigung wegen einer als sicher angenommenen Pflichtverletzung des Klägers ausgesprochen. Der Kündigungssachverhalt beruht also auf dem Vorwurf, daß der Kläger schwerwiegende Vertragsverletzungen begangen hat. Unter diesen Umständen wird das Landesarbeitsgericht zunächst zu prüfen haben, ob diese Kündigungsgründe der Beklagten einen so wichtigen Kündigungsgrund darstellen, daß ihr die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist. Dabei kommt es maßgeblich auf die tatrichterliche Würdigung und darauf an, ob die behaupteten und vom Kläger bestrittenen Kündigungsgründe nachgewiesen werden. Erst wenn der volle Nachweis nicht gelingt, kommt es weiter darauf an, ob auch ein begründeter Verdacht vorliegt und wie er zu beurteilen ist.

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



- 6 -

Das Landesarbeitsgericht wird auch über die Kosten
der Revision mit zu befinden haben.

gez.: Dr. Neumann Dr. Röhsler Dr. Jobs
Steingen Gröbing

