

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

---

Gesetz: ArbGG § 72 Divergenzrevision; BGB § 626 Verdachts-  
kündigung

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 4 AZR 381/77

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 381/77

7 (4) Sa 405/76 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 (4) Sa 405/76 - 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  
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

### Tatbestand:

Der Kläger ist seit August 1966 bei den amerikanischen Stationierungstreitkräften in B in der Betriebsabteilung Kraftfahrzeugpark und -instandhaltung beschäftigt. Er war zuletzt Leiter des Ersatzteillagers.

Die deutsche und amerikanische Kriminalpolizei ermittelten seit Herbst 1974 wegen verschiedener Delikte gegen den Kläger, den Leiter der Betriebsabteilung Br 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 Entwendung von Armeegut in den Jahren 1973 und 1974. Zu dem gleichen Ergebnis kam die amerikanische Kriminalpolizei. Ihren Bericht erhielt der Standortkommandeur 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 zollamtliche Vernehmung des Klägers, der den Vorwurf bestritten hatte.

Mit Zustimmung des Personalrates wurde das Arbeitsverhältnis des Klägers mit Schreiben vom 8. Dezember 1975 fristlos gekündigt. Die Kündigung wird in dem Schreiben wie folgt begründet:

"Ihre Entlassung ist aus folgenden Gründen notwendig geworden:

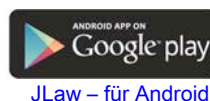
Am 1. Dezember 1975 wurden dem amerikanischen Standortkommandeur Beweismittel amerikanischer Polizeibehörden und der deutschen Zollfahndung zugestellt, die schwerwiegende Vergehen Ihrerseits aufzeigen:

Sie haben Ihre Position als Leiter des Ersatzteillagers der Kraftfahrzeug-Park und Reparaturabteilung mißbraucht indem Sie widerrechtlich Autozubehör, Ersatzteile und andere US Waren aus Lagerbeständen entnommen haben. Die gestohlenen Gegenstände im Werte von mehr als Dollar 2,000 wurden in der Zeit von Mitte 1973 bis August 1974 an einen deutschen Betrieb in W geliefert.

- 3 -



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



- 3 -

Im Herbst 1973 haben Sie dem damaligen US Feldwebel S aus US Beständen, für die Sie verantwortlich waren, widerrechtlich 4 Jeep-Reifen sowie 15 LKW Reifen für Privatzwecke überlassen.

Dem Kraftfahrer Bi haben Sie 3 Autobatterien, 6 Arbeitsanzüge, 10 LKW-Reifen und 9 Außenspiegel für Autos aus den Ihnen anvertrauten Beständen widerrechtlich gegeben, die dieser an eine deutsche Firma weitergeleitet hat.

Eine Ladung Aluminiumteile wurde von Ihnen mit einem Armeelastwagen zu einem deutschen Altwarenhändler gefahren, obwohl Ihnen bekannt war, daß Abfälle dieser Art nur zu einer US Dienststelle in B gebracht werden dürfen, die diese dann an deutsche Firmen verkauft."

Der Kläger hat diese Vorwürfe der Beklagten bestritten.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung vom 8. Dezember 1975 nicht aufgelöst worden ist. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und den Streitwert auf 5.760,— DM festgesetzt. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Es hat bei Beibehaltung des Streitwertes die Revision nicht zugelassen. Mit der Divergenzrevision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter; der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.

#### Entscheidungsgründe:

Die Revision ist als Divergenzrevision zulässig.

Die Revision hat zutreffend dargelegt, daß das Landesarbeitsgericht in dem angefochtenen Urteil den tragenden Rechtssatz aufgestellt hat, daß bei einer Verdachtskündigung immer eine vorherige Anhörung des Arbeitnehmers erforderlich sei und daher eine ohne vorherige Anhörung des Arbeitnehmers ausgesprochene Kündigung bereits aus diesem Grunde unwirksam sei. Das ist entgegen der Auffassung des Klägers auch nicht nur für den vorliegenden Fall als zumut-



- 4 -

bare Aufklärung des Sachverhalts, sondern im angefochtenen Urteil allgemein und damit in Form eines Rechtssatzes ausgeführt ("Und dazu gehört in jedem Fall die vorherige Anhörung des Arbeitnehmers"). Damit hat sich das Landesarbeitsgericht, wie die Revision zu Recht geltend macht, in Widerspruch zu den angezogenen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (AP Nr. 13 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung und AP Nr. 63 zu § 626 BGB) gesetzt. In diesen Entscheidungen wird bei einer Verdachtskündigung eine vorherige Anhörung des Arbeitnehmers nur grundsätzlich für geboten erachtet. Das Fehlen einer Anhörung jedoch führt, wie das Bundesarbeitsgericht in seinem Beschluß vom 10. Februar 1977 - 2 ABR 80/76 - = AP Nr. 9 zu § 109 BetrVG unter Hinweis auf AP Nr. 63 zu § 626 BGB darstellt, nicht zur Unwirksamkeit einer Verdachtskündigung.

Damit weicht die angefochtene Entscheidung von den angezogenen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts ab, so daß eine statthafte Divergenzrevision im Sinne von § 72 Abs. 1 Satz 2 und 3 ArbGG gegeben ist.

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

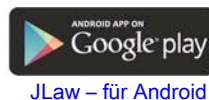
Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, es bestehe gegen den Kläger aufgrund des im Kündigungsschreiben genannten Sachverhalts der dringende Verdacht einer strafbaren Handlung zum Nachteil der Beklagten. Gleichwohl sei die Verdachtskündigung der Beklagten vom 8. Dezember 1975 rechtsunwirksam, weil die 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 Unwirk-

- 5 -



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 5 -

samkeit 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 im vorliegenden Falle tragend 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 Entscheidung 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 BGB 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 Pflichtver-

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



- 6 -

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



Available on the  
**App Store**  
JLaw – für iOS