



Deutscher Bundestag ■ Wissenschaftliche Dienste

Verdachtskündigungen gegen Vorstände von Banken und Wirtschaftsunternehmen

- Kurzinformation -



Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages

Verfasser/in: [REDACTED]

Verdachtskündigungen gegen Vorstände von Banken und Wirtschaftsunternehmen

Kurzinformation WD 5 - 3000 - 125/09

Abschluss der Arbeit: 27.08.2009

Fachbereich WD 5: Wirtschaft und Technologie;
Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz;
Tourismus

Telefon: [REDACTED]

Ausarbeitungen und andere Informationsangebote der Wissenschaftlichen Dienste geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Die Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste sind dazu bestimmt, Mitglieder des Deutschen Bundestages bei der Wahrnehmung des Mandats zu unterstützen. Der Deutsche Bundestag behält sich die Rechte der Veröffentlichung und Verbreitung vor. Beides bedarf der Zustimmung der Leitung der Abteilung W.

1. Der Begriff „Verdachtskündigung“

„Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG kann nicht nur eine erwiesene Vertragsverletzung, sondern schon der schwerwiegende Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer sonstigen Verfehlung einen die ordentliche Kündigung sozial rechtfertigen und sogar einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung (§ 626 BGB) gegenüber dem verdächtigten Arbeitnehmer darstellen. Eine Verdachtskündigung liegt vor, wenn und soweit der Arbeitgeber seine Kündigung damit begründet, gerade der Verdacht eines (nicht erwiesenen) strafbaren bzw. vertragswidrigen Verhaltens habe das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zerstört. Der Verdacht einer strafbaren Handlung stellt gegenüber dem Vorwurf, der Arbeitnehmer habe die Tat begangen, einen eigenständigen Kündigungsgrund dar, der in dem Tatvorwurf nicht enthalten ist. Das Gesetz lässt eine Verdachtskündigung dann zu, wenn sich starke Verdachtsmomente auf objektive Tatsachen gründen, die Verdachtsmomente geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zu zerstören, und der Arbeitgeber alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts unternommen, insbesondere dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben hat (BAG 26.9.2002 AP BGB § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr 37; 6.11.2003 AP BGB § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr 39; 13.3.2008 NZA 2008, 809; 5.6.2008 AP BGB § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr 44).

Da die meisten Entscheidungen des BAG zur Verdachtskündigung die außerordentliche Kündigung nach § 626 BGB betrafen, konnte es das Gericht bislang vermeiden, sich dazu zu äußern, ob die Verdachtskündigung eine personen- oder eine verhaltensbedingte Kündigung darstellt (vgl insbes BAG 3.7.2003 AP BGB § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr 38; 10.2.2005 AP KSchG 1969 § 1 Nr 79; 6.9.2007 AP BGB § 626 Nr 208). In der Literatur wird sie teilweise als verhaltensbedingte Kündigung, teilweise sogar als Kündigungsgrund sui generis verstanden. Die wohl hL interpretiert sie aber zutreffend als personenbedingte Kündigung (KR/Griebeling KSchG § 1 Rn 393a ff). Sie kennzeichnet sich gerade nicht dadurch, dass der Arbeitnehmer tatsächlich nachweisbar eine schuldhafte Vertragsverletzung begangen hat, sondern dadurch, dass der bloße, wenn auch hinreichend gewichtige Verdacht auf sie das Vertrauensverhältnis zwischen den Arbeitsvertragsparteien so nachhaltig zerstört hat, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann. Der Verdacht lässt die Eignung des Arbeitnehmers entfallen (BAG 5.4.2001 AP BGB § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr 34).¹

2. Verdachtskündigungen von Vorständen im Bereich von Banken und Wirtschaftsunternehmen

Beispiele für Verdachtskündigungen bei Vorständen von Banken oder Wirtschaftsunternehmen (Siemens) konnten nicht gefunden werden.



1 <http://beck-online.beck.de/?pubtyp=rechtsprechung>