



Mario Wertz (Autor)

# Die Verdachtskündigung unter Berücksichtigung des „Vertrauenskaptals“



<https://cuvillier.de/de/shop/publications/7178>

Copyright:

Cuvillier Verlag, Inhaberin Annette Jentsch-Cuvillier, Nonnenstieg 8, 37075 Göttingen,  
Germany

Telefon: +49 (0)551 54724-0, E-Mail: [info@cuvillier.de](mailto:info@cuvillier.de), Website: <https://cuvillier.de>



# Inhaltsverzeichnis

<b>A. Einleitung</b>	<b>13</b>
I. Einführung und Ziel der Untersuchung	13
II. Gang der Untersuchung	20
<b>B. Entwicklung und Einordnung der Verdachtskündigung</b>	<b>23</b>
I. Der Vertrauenswegfall und die Verdachtskündigung	24
1. Vertrauensverhältnis der Arbeitsvertragsparteien	25
2. Die Schutzwürdigkeit des Vertrauens - das zerstörte Vertrauen als Kündigungsgrund	29
3. Abmahnungserfordernis bei Störungen im Vertrauensbereich?	33
4. Die Anwendung der Grundsätze des Vertrauenswegfalls auf die Verdachtskündigung	38
II. Zulässigkeit der Verdachtskündigung	40
1. Rechtsprechung vor Einrichtung des BAG	41
2. Rechtsprechung des BAG	43
3. Das Meinungsspektrum in der Literatur	51
4. Gesetzentwürfe zur Einschränkung bzw. zum Verbot der Verdachtskündigung	54
a) Gesetzentwurf der SPD-Fraktion	56
b) Gesetzentwurf der Fraktion DIE LINKE	57
c) Die parlamentarische Beratung und die Ablehnung der Gesetzentwürfe	59
5. Zur Kritik an der Zulässigkeit der Verdachtskündigung	62
a) Die Rechtsfigur der Verdachtskündigung als unzulässige Rechtsfortbildung?	62
b) Verstoß gegen die Unschuldsvermutung?	68
c) Unzulässige Verlagerung der Beweislast?	80
d) Verstoß gegen die Berufsfreiheit nach Art. 12 Abs. 1 GG?	81
e) Zwischenergebnis	85
6. Zulässigkeit der Verdachtskündigung in einem Berufsausbildungsverhältnis?	85
7. Ergebnis	90
III. Die Rechtsnatur der Verdachtskündigung	90
IV. Verhältnis und Abgrenzung von Verdachts- und Tat Kündigung	93
1. Übergang von der Verdachtskündigung zur Tat Kündigung	95
2. Übergang von der Tat Kündigung zur Verdachtskündigung	97



V. Verhältnis zwischen außerordentlicher und ordentlicher Verdachtskündigung	98
VI. Ergebnis	101
<b>C. Voraussetzungen der Verdachtskündigung</b>	<b>103</b>
I. Dringender Verdacht einer erheblichen Pflichtverletzung	103
1. Objektive Tatsachen	104
2. Dringender Tatverdacht	106
3. Erhebliche Pflichtverletzung	110
II. Die Aufklärungspflicht des Arbeitgebers	113
1. Zumutbare Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts	114
2. Mittel zur Sachverhaltsaufklärung	117
a) Befragungen von Dritten	118
b) Tor-, Taschen- bzw. Spindkontrollen	119
c) Kontrolle von Arbeitsunterlagen	120
d) Auswertung von Internetnutzungsdaten, Chatprotokollen und E-Mails	120
e) Videoüberwachung	123
f) Einsatz von Detektiven/Ermittlern	126
g) Weitere Mittel zu Sachverhaltsaufklärung	127
3. Beweisverwertungsverbot bei Überschreitung der rechtlichen Grenzen	128
III. Die Arbeitnehmeranhörung	133
1. Anhörungspflicht als formelle Wirksamkeitsvoraussetzung	133
2. Formelle Anforderungen an die Anhörung (Zeitpunkt, Ort, Einladung, etc.)	136
a) Form der Anhörung	136
b) Einladung zur Anhörung	139
c) Zeitpunkt der Anhörung - Regelfrist	146
d) Ort der Anhörung	148
e) Dokumentation der Anhörung	149
3. Beteiligung / Teilnahme Dritter bei der Arbeitnehmeranhörung	150
a) Beteiligung und Teilnahme Dritter bei Personalgesprächen	150
b) Sonderfall einer Anhörung im Vorfeld einer Verdachtskündigung	153
4. Inhalt der Anhörung	161
5. Reaktionsmöglichkeit des Arbeitnehmers	163
a) Der Arbeitnehmer erscheint ... und nimmt Stellung	164
b) Der Arbeitnehmer erscheint ... und schweigt	165



c) Der Arbeitnehmer will erscheinen, aber zu einem anderen Termin	166
d) Der Arbeitnehmer erscheint nicht bzw. meldet sich nicht	167
e) Der Arbeitnehmer will nicht erscheinen	168
f) Ergebnis	169
6. Verzögerungen bei der Anhörung	169
a) Arbeitsunfähigkeit	170
b) Urlaub	172
c) Untersuchungshaft	173
d) Kein Abschluss der Anhörung innerhalb der Regelfrist	175
e) Ergebnis	176
7. Verletzung der Pflicht zur ordnungsgemäßen Anhörung	177
IV. Die Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB	178
1. Fristbeginn	179
2. Hemmung der Frist	182
3. Parallel laufendes Ermittlungs- oder Strafverfahren	184
V. Besonderheiten bei der Betriebsratsanhörung	187
VI. Weitere Rahmenbedingungen bei der Verdachtskündigung	191
1. Beurteilungszeitpunkt für die Wirksamkeit der Verdachtskündigung	191
2. Aussetzung des arbeitsgerichtlichen Verfahrens bis zum Abschluss des Strafverfahrens bei Verdacht einer Straftat?	192
3. Wiedereinstellungsanspruch	193
VII. Ergebnis	194
<b>D. Die Interessenabwägung bei der Verdachtskündigung</b>	<b>197</b>
I. Die Interessenabwägung als Kündigungsvoraussetzung	198
1. Umstände des Einzelfalls	199
2. Abwägungsaspekte	201
II. Besonderheiten bei der Verdachtskündigung	205
1. Abmahnungserfordernis bei der Verdachtskündigung?	205
2. Abwägungsaspekte bei der Verdachtskündigung	206
III. „Vertrauenskapital“ langjähriger Beschäftigter	208
1. Die „Emmely“-Entscheidung des BAG	208
a) Rechtsprechung des BAG zu sog. Bagatellkündigungen	209
b) Grundsätze der „Emmely“-Entscheidung	212
c) Bewertung	215
2. Voraussetzungen für die Entstehung von „Vertrauenskapital“	219
a) „Langjähriges“ Beschäftigungsverhältnis	222
b) „Beanstandungsfreies“ Beschäftigungsverhältnis	223



c) Auswirkung aktiven Einbringens durch den Arbeitnehmer	225
d) Zwischenergebnis	226
3. Verhinderung der Entstehung von „Vertrauenkapital“?	227
4. Die Bedeutung des Vertrauens für die Abmahnung	228
a) Der Entfernungsanspruch wegen bloßen Zeitablaufs vor „Emmely“	229
b) Nach „Emmely“: „Vertrauensvorratsbestimmung“ als neue Funktion und Wegfall des zeitbedingten Entfernungsanspruchs?	231
c) Bewertung	235
5. Abbau von „Vertrauenkapital“	239
6. (Wieder-)Aufbau von „Vertrauenkapital“	239
7. Auswirkungen auf die Betriebsratsanhörung	240
8. Ergebnis	240
IV. Das „Vertrauenkapital“ als neues Element der Interessenabwägung bei der Verdachtskündigung	241
1. Übertragbarkeit der „Emmely“-Entscheidung auf Verdachtskündigungen	242
2. Vertrauenswegfall vs. „Vertrauenkapital“: Der „objektive Betrachter“ als Maßstab für die Zumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses	243
3. Maßnahmen zur Aufweichung des Spannungsfeldes Vertrauenswegfall vs. „Vertrauenkapital“	246
4. Mildere Mittel anstelle einer Verdachtskündigung	247
a) „Verdachtsabmahnung“	247
b) Weiterbeschäftigungsmöglichkeit auf anderem Arbeitsplatz	250
c) Aufhebungsvertrag	251
5. Anforderungen an einen juristisch-technischen Vertrauensbegriff	252
6. Einschränkungen bei der Verdachtskündigung geboten?	253
a) Verdachtskündigung bei Arbeitnehmern mit „Vertrauenkapital“	253
b) Verdachtskündigung bei Arbeitnehmern ohne „Vertrauenkapital“	255
V. Ergebnis	256

## **E. Endergebnis und Zusammenfassung** **258**



<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>265</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>290</b>