

Verdachtskündigung: Häufige Unfälle können auf Betrug hindeuten

Verursachen (hier insgesamt 4) bei der Stadt angestellte Kraftfahrer von Müllfahrzeugen zahlreiche Unfälle, die jeweils mit den Unfallgegnern über die Versicherung der Stadt abgewickelt werden, so darf der Arbeitgeber grds. sog. Verdachtskündigungen gegen die 4 Kraftfahrer aussprechen, wenn „derart starke Verdachtsmomente vorliegen, die auf objektiven Tatsachen beruhen und geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses notwendige Vertrauen des Arbeitgebers zu zerstören“ (hier mit Blick darauf, dass die Kraftfahrer mit den „Unfallgegnern“ unter einer Decke steckten). (In den konkreten Fällen vor dem BAG stellte sich heraus, dass eine der Verdachtskündigungen zurückzunehmen war und in den 3 anderen Fällen noch „Sachaufklärung“ durch die Vorinstanz betrieben werden muss.)

Quelle: Wolfgang Büser

Anforderungen an die Rechtmäßigkeit einer Verdachtskündigung; Zulässigkeit der Einführung von tatverstärkenden Tatsachen in einen Prozess bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung; Dringender schwerwiegender Verdacht einer strafbaren Handlung eines Arbeitnehmers mit Bezug zum Arbeitsverhältnis als wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung; Begriff des Anfangsverdachts

Gericht: BAG

Datum: 29.11.2007

Aktenzeichen: 2 AZR 724/06

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2007, 46750

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Wiesbaden - 09.02.2005 - AZ: 3 Ca 2736/04

LAG Hessen - 03.03.2006 - AZ: 3 Sa 861/05

Rechtsgrundlagen:

§ 626 Abs. 1 BGB

§ 53 Abs. 1 S. 1 BMT-G II

§ 152 Abs. 2 StPO

§ 1 Abs. 2 KSchG

Fundstellen:

AiB-newsletter 2008, 3 (red. Leitsatz)

AiB-newsletter 2008, 5 (Pressemitteilung)

ArbRB 2007, 346 (Kurzinformation)

ArbRB 2008, 136 (Volltext mit amtl. LS u. Anm.)

AuR 2008, 192 (Kurzinformation)

AuR 2008, 52 (Kurzinformation)
AUR 2008, 192 (Kurzinformation)
AUR 2008, 52
BB 2007, VI Heft 51-52 (Pressemitteilung)
BB 2008, 721 (Pressemitteilung)
DB 2007, XX Heft 49 (Kurzinformation)
DB 2008, 709 (amtl. Leitsatz)
DStR 2008, XIV Heft 15 (amtl. Leitsatz)
DVP 2009, 306
EzA-SD 25/2007, 3 (Pressemitteilung)
EzA-SD 7/2008, 3-4
FA 2008, 29 (Pressemitteilung)
HzA aktuell 2008, 26-27
HzA aktuell 2008, 28-29
JR 2009, 43-44 (amtl. Leitsatz)
JuS 2008, XV Heft 1 (Kurzinformation)
MDR 2007, R15 (Kurzinformation)
NJW 2008, X Heft 25 (red. Leitsatz)
NWB 2008, 21-22 (Kurzinformation)
NZA 2007, VII Heft 23 (Kurzinformation)
Personal 2008, 54
PuR 2008, 14
PuR 2008, 12 (Pressemitteilung)
schnellbrief 2008, 6-7
StuB 2008, 244
ZIP 2008, A16 (Kurzinformation)
ZMV 2008, 38 (Pressemitteilung)

Redaktioneller Leitsatz:

1. Nach § 53 Abs. 1 Satz 1 BMT-G II bzw. § 626 Abs. 1 BGB kann ein Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund fristlos gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zur vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.
2. Nicht nur eine erwiesene erhebliche Vertragspflichtverletzung, sondern auch schon der dringende, schwerwiegende Verdacht einer strafbaren Handlung mit Bezug zum Arbeitsverhältnis oder einer Verletzung von erheblichen arbeitsvertraglichen Pflichten kann einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung gegenüber einem verdächtigten Arbeitnehmer darstellen.
3. Eine Verdachtskündigung kommt aber nur in Betracht, wenn dringende, auf objektiven Tatsachen beruhende schwerwiegende Verdachtsmomente vorliegen und diese geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen bei einem verständigen und gerecht abwägenden Arbeitgeber zu zerstören. Dabei sind an die Darlegung und Qualität der schwerwiegenden Verdachtsmomente besonders strenge Anforderungen zu stellen, weil bei einer Verdachtskündigung immer die Gefahr besteht, dass ein "Unschuldiger" betroffen ist. Schließlich muss der Arbeitgeber alles ihm Zumutbare zur Aufklärung des Sachverhalts getan haben.
4. Die Einleitung eines Ermittlungsverfahrens gegen den Arbeitnehmer durch die Staatsanwaltschaft und richterliche Durchsuchungsanordnungen begründen allein noch keinen dringenden Tatverdacht.

In dem Rechtsstreit

...

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts
auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 29. November 2007
durch
den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgerichts Prof. Dr. Rost,
die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Bröhl und Dr. Eylert sowie
die ehrenamtlichen Richter Thelen und Krichel
für **Recht** erkannt:

Tenor:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 3. März 2006 - 3 Sa 861/05 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung.
- 2 Der am 29. September 1970 geborene, verheiratete und einem Kind zum Unterhalt verpflichtete Kläger ist seit dem 1. Juni 1998 bei der beklagten Stadt als Kraftfahrer in deren Entsorgungsbetrieb, der nach dem Hessischen Eigenbetriebsgesetz (idF vom 9. Juni 1990 - GVBl. I S. 154) als Eigenbetrieb organisiert ist, beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet kraft arbeitsvertraglicher Inbezugnahme der Bundesmanteltarifvertrag für die Arbeiter der gemeindlichen Verwaltungen und Betriebe - BMT-G II - Anwendung.
- 3 Am 9. Oktober 2003 verursachte der Kläger gegen 8.00 Uhr einen Verkehrsunfall. Er war mit einem beladenen Müllfahrzeug der beklagten Stadt in einer 30-km/h-Zone mit überhöhter Geschwindigkeit auf einen vor einer roten Verkehrsampel haltenden, von einem Herrn S gesteuerten PKW aufgefahren. Die Haftpflichtversicherung der beklagten Stadt, der Kommunalversicherer GVV, regulierte den Schaden in Höhe von 6.350,31 Euro.

- 4 Nach Häufung von Verkehrsunfällen mit Müllfahrzeugen der Beklagten war bei der GVV der Verdacht entstanden, Mitarbeiter der Beklagten würden vorsätzlich und in kollusivem Zusammenwirken mit Unfallgegnern Verkehrsunfälle herbeiführen. Eine Auswertung von Verkehrsunfällen der letzten drei Jahre durch die GVV hatte ergeben, dass bei Unfällen mit Müllfahrzeugen der Beklagten häufig hochwertige Fahrzeuge betroffen und den Unfallgegnern hohe Schäden (mindestens 5.000,00 Euro) entstanden waren sowie eine eindeutige Schuldfrage vorlag. Darüber hinaus waren wiederholt dieselben Anspruchsgegner und beschädigten Fahrzeuge betroffen und zudem persönliche Verbindungen zwischen den Mitarbeitern als Schädiger und den Anspruchsgegnern als Geschädigte erkennbar geworden. Die GVV erstattete deshalb Anzeige bei den Strafverfolgungsbehörden.
- 5 Am 14. September 2004 erhielt die beklagte Stadt von den Ermittlungsbehörden eine Liste mit elf Namen von Mitarbeitern - ua. des Klägers -, gegen die wegen Betrugs zu Lasten der GVV ermittelt werden sollte. Nach Ansicht der Ermittlungsbehörden bestand beim Kläger der dringende Tatverdacht, in Absprache mit dem Unfallgegner den Unfall am 9. Oktober 2003 vorsätzlich herbeigeführt zu haben.
- 6 Am 15. September 2004 wurde der Kläger in den Räumen der Beklagten von einem Ermittlungsbeamten der Sonderkommission der Kriminalpolizei "T" vernommen, sein Mobiltelefon beschlagnahmt und sein Spind im Betrieb und seine Wohnung durchsucht.
- 7 Am 17. September 2004 fand ein Personalgespräch mit dem Kläger statt, in dem er zu dem Verdacht, "vorsätzlich zum Schaden der Entsorgungsbetriebe Verkehrsunfälle mit Fahrzeugen der ELW herbeigeführt zu haben", angehört wurde.
- 8 Am 21./22. September 2004 teilte der Leiter der Sonderkommission der Beklagten mit, nach Auswertung der Asservate, dem Ergebnis der Durchsuchungen und der Vernehmung des Klägers habe sich der Verdacht gegen ihn erhärtet; er passe nahtlos in das Schema der bisherigen Unfallereignisse.
- 9 Mit Schreiben vom 23. September 2004 hörte die Beklagte den Personalrat zu einer beabsichtigten außerordentlichen Verdachtskündigung und mit Schreiben vom 23. September 2004 zu einer beabsichtigten ordentlichen Verdachtskündigung an. In dem Anhörungsschreiben bezog sich die Beklagte auf den Verdacht, der Kläger habe am 9. Oktober 2003 einen Verkehrsunfall vorsätzlich und zum Schaden der Eigenbetriebe herbeigeführt. Eine Stellungnahme des Personalrats erfolgte nicht.
- 10 Mit Schreiben vom 29. September 2004 kündigte die beklagte Stadt das Arbeitsverhältnis des Klägers fristlos. Mit Schreiben vom 12. Oktober 2004 kündigte sie das Arbeitsverhältnis erneut vorsorglich ordentlich zum 31. März 2005.
- 11 Mit seiner Klage hat sich der Kläger gegen diese Kündigung gewandt und ausgeführt: Es liege weder ein wichtiger Grund für eine außerordentliche noch ein verhaltensbedingter Grund für eine ordentliche Kündigung vor. Für eine Verdachtskündigung fehle es bereits an einem auf Tatsachen gestützten dringenden Verdacht. Er habe den Verkehrsunfall vom 9. Oktober 2003 weder vorsätzlich zu Lasten der Beklagten herbeigeführt noch ihn mit dem Unfallbeteiligten abgesprochen. Es bestehe auch keine Beziehung zum Unfallgegner. Im Übrigen sei zu berücksichtigen, dass der Beifahrer die Fahrtroute festlege und den Fahrer von Einsatzstelle zu Einsatzstelle "lotse", er also gar keinen Einfluss auf die Abläufe und die Fahrtroute gehabt habe.
- 12 Außerdem sei er zu den Verdachtsmomenten, die die Beklagte zur Kündigung heranziehen wolle, nicht ordnungsgemäß angehört worden. Auch der Personalrat sei nicht ordnungsgemäß beteiligt worden. Insbesondere habe die Beklagte ihm die weiteren, später behaupteten Vorwürfe hinsichtlich eines Unfalls vom 12. Juni 2004 - unstreitig - nicht mitgeteilt.

- 13 Der Kläger hat zuletzt beantragt,
festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis weder durch die mit Schreiben vom 29. September 2004 erklärte außerordentliche Kündigung noch durch die mit Schreiben vom 12. Oktober 2004 erklärte ordentliche Kündigung aufgelöst worden ist.
- 14 Die beklagte Stadt hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags vorgetragen: Die Kündigung sei sowohl aus wichtigem Grund als auch aus verhaltensbedingten Gründen wegen des dringenden Verdachts, der Kläger habe zu ihren bzw. zu Lasten der GVV Verkehrsunfälle vorsätzlich und in kollusivem Zusammenwirken mit den Unfallgegnern herbeigeführt, gerechtfertigt. Der dringende Tatverdacht ergebe sich aus den Gesamtumständen und beruhe vor allem auf dem staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahren und der gerichtlichen Durchsuchungsanordnung. Weitere eigene Ermittlungen habe sie nicht durchführen müssen; sie seien ihr auch nicht möglich gewesen. Die GVV sei im Alleinbesitz der notwendigen Akten und verfüge über die erforderlichen Informationen. Bei den Ermittlungen, die auch gegen den Fahrer des Unfallfahrzeugs vom 9. Oktober 2003 geführt worden seien, sei der Name A aufgefallen. A sei auch an weiteren Unfällen mit der Beklagten beteiligt gewesen, insbesondere sei er auch Geschädigter eines vom Kläger am 12. Juni 2004 verursachten Verkehrsunfalls, bei dem dieser auf einen geparkten PKW aufgefahren sei.
- 15 In der Anhörung vom 17. September 2004 sei der Kläger mit dem Verdacht konfrontiert worden, er habe den Unfall vom 9. Oktober 2003 vorsätzlich herbeigeführt.
- 16 Der Personalrat sei ordnungsgemäß beteiligt worden. Einer erneuten Anhörung des Personalrats zu den weiteren Umständen habe es nicht bedurft; sie wäre eine bloße "Förmelei" gewesen.
- 17 Das Arbeitsgericht hat der Kündigungsschutzklage des Klägers stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage.

Entscheidungsgründe

- 18 Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht erkannt, dass weder ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung nach § 626 Abs. 1 BGB , § 53 Abs. 1 Satz 1 BMT-G II noch verhaltensbedingte Gründe iSv. § 1 Abs. 2 KSchG für eine ordentliche Kündigung vorliegen. Die Voraussetzungen für eine Verdachtskündigung sind nicht erfüllt.
- 19 **A.**
Das Landesarbeitsgericht hat seine der Klage stattgebende Entscheidung im Wesentlichen wie folgt begründet:
- 20 Zwar könne der schwerwiegende Verdacht einer strafbaren oder sonstigen Verfehlung einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung gegenüber einem verdächtigen Arbeitnehmer darstellen. Eine Verdachtskündigung sei aber rechtlich nur zulässig, wenn starke, auf objektiven Tatsachen beruhende Verdachtsmomente vorlägen, die geeignet seien, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zu zerstören. Im Entscheidungsfall lägen solche objektiven Tatsachen zum Kündigungszeitpunkt jedoch nicht vor. Zwar sei bei dem vom Kläger am 9. Oktober 2003 verursachten Verkehrsunfall ein hochwertiges Fahrzeug betroffen gewesen, habe der Schaden mehr als 5.000,00 Euro betragen und sei auch die Schuldfrage eindeutig geklärt gewesen. Die weiteren Kriterien, die der Versicherer GVV und die Staatsanwaltschaft als Indizien für einen "abgesprochenen" Unfall herangezogen hätten, seien aber schon nicht gegeben. Weder seien der Anspruchsgegner noch das beschädigte Fahrzeug wiederholt in eine Unfallregulierung einbezogen gewesen oder sei eine persönliche Verbindung zwischen dem Kläger und dem Geschädigten feststellbar. Die vorliegenden Anhaltspunkte reichten deshalb nicht aus, um den

dringenden Verdacht einer Vertragspflichtverletzung bzw. einer vom Kläger begangenen Straftat anzunehmen. Der Verdacht werde auch nicht hinreichend durch den Umstand verstärkt, dass die Staatsanwaltschaft gegen den Kläger ermittelt und einen richterlichen Durchsuchungsbeschluss erwirkt habe.

21 Weitere tatverstärkende Tatsachen habe die Beklagte nicht wirksam in den Prozess eingeführt. Zwar könnten solche Tatsachen, wenn sie zum Kündigungszugang bereits vorgelegen hätten, noch bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung in den Prozess eingeführt werden. Die von der Beklagten zusätzlich vorgetragene Verdachtsmomente, die im Zusammenhang mit einem weiteren vom Kläger verursachten Unfall vom 12. Juni 2004 stünden, seien jedoch im Entscheidungsfall nicht zu berücksichtigen. Die beklagte Stadt habe hierzu den Personalrat nicht beteiligt.

22 Die hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung sei sozial ungerechtfertigt. Die beklagte Stadt habe auch insoweit keine ausreichenden Verdachtsmomente dargelegt.

23 **B.**

Dem folgt der Senat im Ergebnis und in wesentlichen Teilen der Begründung. Die beklagte Stadt hat keine ausreichenden objektiven Tatsachen dargelegt, aus denen sich hinreichende Verdachtsmomente ergeben, dass der Kläger seine vertraglichen Pflichten erheblich verletzt bzw. eine gegen den Arbeitgeber gerichtete strafbare Handlung begangen hat. Deshalb liegt weder ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung vor, noch sind die Voraussetzungen für eine verhaltensbedingte Kündigung iSv. § 1 Abs. 2 KSchG erfüllt.

24 **I.**

Die außerordentliche Kündigung vom 29. November 2004 ist rechtsunwirksam.

25 **1.**

Nach § 53 Abs. 1 Satz 1 BMT-G II bzw. § 626 Abs. 1 BGB kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund fristlos gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zur vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

26 Der in § 53 Abs. 1 Satz 1 BMT-G II enthaltene und inhaltsgleich in § 626 Abs. 1 BGB verwandte Rechtsbegriff des wichtigen Grundes ist ein unbestimmter Rechtsbegriff. Seine Anwendung durch die Tatsachengerichte kann im Revisionsverfahren nur daraufhin überprüft werden, ob das Berufungsgericht den Rechtsbegriff selbst verkannt hat, ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter diese Rechtsnorm Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat und ob es alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände, die für oder gegen die außerordentliche Kündigung sprechen, widerspruchsfrei beachtet hat (*st. Rspr. des Senats 31. Januar 1996 - 2 AZR 158/95 - BAGE 82, 124; 11. März 1999 - 2 AZR 427/98 - AP BGB § 626 Nr. 150 = EzA BGB § 626 nF Nr. 177; 18. November 1999 - 2 AZR 743/98 - BAGE 93, 1 [BAG 18.11.1999 - 2 AZR 743/98]*).

27 **2.**

Dieser eingeschränkten revisionsrechtlichen Kontrolle hält das angegriffene Berufungsurteil stand.

28 **a)**

Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass nicht nur eine erwiesene erhebliche Vertragspflichtverletzung, sondern auch schon der dringende, schwerwiegende Verdacht einer strafbaren Handlung mit Bezug zum Arbeitsverhältnis oder einer Verletzung von erheblichen

arbeitsvertraglichen Pflichten einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung gegenüber einem verdächtigten Arbeitnehmer darstellen kann (vgl. BAG 8. Juni 2000 - 2 AZR 638/99 - BAGE 95, 78; 6. November 2003 - 2 AZR 631/02 - AP BGB § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 39 = EzA BGB 2002 § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 2).

- 29** Der Verdacht einer strafbaren Handlung stellt gegenüber dem Vorwurf, der Arbeitnehmer habe die Tat begangen, einen eigenständigen Kündigungsgrund dar.
- 30** Eine Verdachtskündigung kommt aber nur in Betracht, wenn dringende, auf objektiven Tatsachen beruhende schwerwiegende Verdachtsmomente vorliegen und diese geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen bei einem verständigen und gerecht abwägenden Arbeitgeber zu zerstören. Der Arbeitgeber muss alle zumutbaren Anstrengungen zur Auflösung des Sachverhalts unternommen, insbesondere dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben haben (BAG 4. Juni 1964 - 2 AZR 310/63 - BAGE 16, 72 [BAG 04.06.1964 - 2 AZR 310/63] ; 30. Juni 1983 - 2 AZR 540/81 - ; zuletzt 10. Februar 2005 - 2 AZR 189/04 - AP KSchG 1969 § 1 Nr. 79 = EzA KSchG § 1 Verdachtskündigung Nr. 3). Dabei sind an die Darlegung und Qualität der schwerwiegenden Verdachtsmomente besonders strenge Anforderungen zu stellen, weil bei einer Verdachtskündigung immer die Gefahr besteht, dass ein "Unschuldiger" betroffen ist (vgl. BAG schon 4. Juni 1964 - 2 AZR 310/63 - BAGE 16, 72 [BAG 04.06.1964 - 2 AZR 310/63] ; zuletzt 26. September 2002 - 2 AZR 424/01 - AP BGB § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 37 = EzA BGB 2002 § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 1 m.w.N.). Der notwendige, schwerwiegende Verdacht muss sich aus den Umständen ergeben bzw. objektiv durch Tatsachen begründet sein. Er muss ferner dringend sein, dh., bei einer kritischen Prüfung muss eine auf Beweisanzeichen (Indizien) gestützte große Wahrscheinlichkeit für die erhebliche Pflichtverletzung (Tat) gerade dieses Arbeitnehmers bestehen (vgl. zu dem Maßstab und den Anforderungen: Senat 30. Juni 1983 - 2 AZR 540/81 - ; 18. November 1999 - 2 AZR 743/98 - BAGE 93, 1 [BAG 18.11.1999 - 2 AZR 743/98] ; 26. September 2002 - 2 AZR 424/01 - a.a.O.; 6. Dezember 2001 - 2 AZR 496/00 - AP BGB § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 36 = EzA BGB 2002 § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 11 ; 6. November 2003 - 2 AZR 631/02 - AP BGB § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 39 = EzA BGB 2002 § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 2 ; zuletzt 6. September 2007 - 2 AZR 722/06 -). Bloße auf mehr oder weniger haltbare Vermutungen gestützte Verdächtigungen reichen dementsprechend zur Rechtfertigung eines dringenden Tatverdachts nicht aus (BAG 30. Juni 1983 - 2 AZR 540/81 - ; 10. Februar 2005 - 2 AZR 189/04 - AP KSchG 1969 § 1 Nr. 79 = EzA KSchG § 1 Verdachtskündigung Nr. 3). Schließlich muss der Arbeitgeber alles ihm Zumutbare zur Aufklärung des Sachverhalts getan haben (BAG 4. Juni 1964 - 2 AZR 310/63 - a.a.O. und 10. Februar 2005 - 2 AZR 189/04 - a.a.O.). Insbesondere muss er zunächst selbst eine Aufklärung des Sachverhalts unternommen haben. Möglichen Fehlerquellen muss er nachgehen. Der Umfang der Nachforschungspflichten richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles (vgl. *Stahlhacke/Preis/Vossen-Preis Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis 9. Aufl. Rn. 761*).
- 31** b)
- Unter Berücksichtigung dieses Maßstabs ist mit dem Landesarbeitsgericht davon auszugehen, dass im Entscheidungsfall kein sich auf objektive Tatsachen und Verdachtsmomente gründender dringender Tatverdacht für die Annahme besteht, der Kläger habe eine strafbare Handlung begangen bzw. durch ein erhebliches arbeitsvertragswidriges Verhalten das erforderliche Vertrauen in einem für den Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund hinreichenden Maße zerstört.
- 32** aa)
- Ein Arbeitnehmer, der während seiner Tätigkeit für seinen Arbeitgeber mit dessen Kraftfahrzeug einen Unfall bewusst verursacht hat, um dessen Haftpflichtversicherung zu schädigen, begeht eine strafbare Handlung und verletzt seine arbeitsvertraglichen Pflichten erheblich. Eine solche Pflichtverletzung ist genauso wie ein entsprechender dringender Verdacht geeignet, eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund zu rechtfertigen. Dies gilt umso mehr, wenn eine

solche Straftat in einem unmittelbaren Zusammenhang mit einer nur schwer kontrollierbaren Arbeitstätigkeit steht. Dies hat das Landesarbeitsgericht im Entscheidungsfall zu Recht angenommen.

33 bb)

Allerdings hat es im Rahmen seines revisionsrechtlich nicht zu beanstandenden tatrichterlichen Beurteilungsspielraums weiter entschieden, es gebe keine hinreichenden Indizien, die geeignet wären, den Verdacht zu begründen, der Kläger habe vorsätzlich und im kollusivem Zusammenwirken Unfälle zu Lasten der beklagten Stadt bzw. der GVV verursacht.

34 (1)

Aus den Darlegungen der Beklagten ergeben sich keine ausreichenden Indizien für eine vorsätzliche - abgesprochene - Verursachung des Unfalls vom 9. Oktober 2003. Weder aus dem Unfallablauf noch aus dem eingetretenen Schaden an einem hochwertigen Fahrzeug lassen sich hinreichende Indizien für ein solch vertragswidriges und strafbares Verhalten gewinnen. Diese Aspekte sind für sich genommen "neutral". Sie liegen auch bei jedem nur fahrlässig verursachten Unfall vor, insbesondere wenn ein Schädiger unachtsam auf ein haltendes (hochwertiges) Fahrzeug auffährt.

35 (2)

Eine erhebliche Pflichtverletzung des Klägers wäre allerdings dann gegeben, wenn dieser Unfall mit dem Unfallgegner (Geschädigten) - oder mit einem Kollegen oder anderen Dritten - "abgesprochen" worden war. Für einen entsprechenden Verdacht hat die Beklagte jedoch keine konkreten Tatsachen dargetan. Bloße Mutmaßungen und Vermutungen ersetzen nicht den Vortrag von objektiven, hinreichenden Verdachtsmomenten. Für eine mögliche Absprache zwischen dem schädigenden Kläger einerseits und dem Unfallopfer andererseits (bzw. weiteren Personen, die an anderen Unfällen beteiligt waren) fehlt es an einem konkreten Sachvortrag.

36 cc)

Die Beklagte hat schließlich keine weiteren relevanten Indizien zur Begründung eines dringenden Tatverdachts vorgetragen. Ein solcher könnte sich ua. aus einer signifikanten Häufung von Unfällen mit bestimmten Unfallgegnern und bei Vorliegen bestimmter - untypischer - Unfallkonstellationen ergeben. Der Unfall vom 9. Oktober 2003 weist eine solche signifikante Typik nicht auf und reicht deshalb allein nicht aus, einen dringenden Tatverdacht für eine entsprechende erhebliche Pflichtverletzung im Entscheidungsfall zu begründen.

37 Auch soweit die Beklagte auf den Unfall vom 12. Juni 2004 verweist, bleibt ihr Vortrag zu unpräzise, um daraus einen auf objektive Tatsachen gestützten dringenden Tatverdacht annehmen zu können.

38 dd) Soweit schließlich die beklagte Stadt zur Stützung ihres Vorwurfs weiter auf das Ermittlungsverfahren der Staatsanwaltschaft und die richterlichen Durchsuchungsanordnungen verweist, begründen auch diese Aspekte keinen dringenden Tatverdacht (vgl. *KR-Fischermeier 8. Aufl. § 626 BGB Rn. 213*).

39 Für die Einleitung der Strafverfolgung ist lediglich ein Anfangsverdacht erforderlich (vgl. § 152 Abs. 2 StPO), dh. ein Ermittlungsverfahren kann bereits bei Vorliegen von ausreichenden tatsächlichen Anhaltspunkten eingeleitet werden. Für die Erhebung der Anklage setzt die Strafprozessordnung einen genügenden Anlass, für die Eröffnung des Hauptverfahrens einen hinreichenden, aber noch keinen dringenden Tatverdacht voraus (vgl. § 170 Abs. 1, § 203 StPO). Für grundrechtsbeschränkende Zwangsmaßnahmen verlangt die Strafprozessordnung unterschiedliche Verdachtsgründe, zum Teil auch einen dringenden Tatverdacht. Allerdings sieht die Strafprozessordnung für die im Entscheidungsfall in Rede stehenden Zwangsmaßnahmen, wie z.B.

die Durchsuchungen von Sachen und Räumen des Verdächtigen zum Auffinden von Beweismitteln (§ 102 StPO), nur einen einfachen Verdacht vor.

40 Deshalb kann auf Grund der angesprochenen Zwangsmaßnahmen und der Einleitung eines Ermittlungsverfahrens nicht zwingend angenommen werden, im Entscheidungsfall liege ein dringender Tatverdacht vor. Die genannten Regelungen zeigen vielmehr deutlich, dass weder aus dem Umstand eines gegen den Kläger eingeleiteten Ermittlungsverfahrens noch aus der Anklageerhebung oder der Tatsache der Durchsuchungsbeschlüsse allein auf den "dringenden" Verdacht einer Straftat oder Pflichtverletzung geschlossen werden muss, da die strafprozessualen Maßnahmen schon bei Vorliegen eines geringeren Verdachts eingeleitet und durchgeführt werden können.

41 c)

Da auch bei Berücksichtigung des weiteren von der beklagten Stadt benannten und vom Kläger verursachten Unfalls vom 12. Juni 2004 keine ausreichenden Tatsachen vorliegen, um einen dringenden Tatverdacht zu rechtfertigen, kann dahingestellt bleiben, ob dieser Umstand ohne eine erneute Beteiligung des Personalrats im vorliegenden Kündigungsschutzprozess überhaupt hätte berücksichtigt werden können.

42 II.

Die vorsorglich erklärte ordentliche Kündigung vom 12. Oktober 2004, die auf

denselben Sachverhalt wie die außerordentliche Kündigung gestützt wird, ist mangels verhaltensbedingter Gründe iSv. § 1 Abs. 2 KSchG gleichfalls unbegründet. Auch insoweit liegt kein hinreichender Tatverdacht für eine vom Kläger begangene Straftat oder eine erhebliche arbeitsvertragliche Pflichtenverletzung vor.

43 III.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO .

Rost
Bröhl
Eylert
Thelen
Krichel

Von Rechts wegen!

Verkündet am 29. November 2007

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.