

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 329

Die außerordentliche Verdachtskündigung

Von

Katarzyna Zborowska



Duncker & Humblot · Berlin

KATARZYNA ZBOROWSKA

Die außerordentliche Verdachtskündigung

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Herausgegeben von

Prof. Dr. Matthias Jacobs, Hamburg

Prof. Dr. Rüdiger Krause, Göttingen

Prof. Dr. Sebastian Krebber, Freiburg

Prof. Dr. Thomas Lobinger, Heidelberg

Prof. Dr. Markus Stoffels, Heidelberg

Prof. Dr. Raimund Waltermann, Bonn

Band 329

Die außerordentliche Verdachtskündigung

Von

Katarzyna Zborowska



Duncker & Humblot · Berlin

Der Fachbereich Rechts- und Wirtschaftswissenschaften
der Johannes Gutenberg-Universität Mainz hat diese Arbeit
im Jahre 2014 als Dissertation angenommen.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in
der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten
sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Alle Rechte vorbehalten

© 2015 Duncker & Humblot GmbH, Berlin
Fremddatenübernahme: L101 Mediengestaltung, Berlin
Druck: buchbücher.de gmbh, Birkach
Printed in Germany

ISSN 0582-0227

ISBN 978-3-428-14545-4 (Print)

ISBN 978-3-428-54545-2 (E-Book)

ISBN 978-3-428-84545-3 (Print & E-Book)

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
entsprechend ISO 9706 ☺

Internet: <http://www.duncker-humblot.de>

Vorwort

Der Fachbereich Rechts- und Wirtschaftswissenschaften der Johannes Gutenberg-Universität Mainz hat die vorliegende Arbeit im Sommersemester 2014 als Dissertation angenommen. Rechtsprechung und Literatur sind auf dem Stand August 2014.

Besonders danke ich Frau Prof. Dr. Dagmar Kaiser, die meine Freude am wissenschaftlichen Arbeiten geweckt und mich sowohl als Mitarbeiterin als auch als Doktorandin stets motiviert und unterstützt hat.

Herrn Prof. Dr. Curt Wolfgang Hergenröder danke ich für die zügige Erstellung des Zweitgutachtens.

Mein besonderer Dank gilt daneben meinen Freunden Sarah Thomas, Jule Schätzel und Thorsten Ruth, die mir jederzeit unterstützend zur Seite gestanden und sich der mühevollen Arbeit des Korrekturlesens angenommen haben.

Meinen Eltern, Małgorzata und Janusz Zborowski, danke ich von ganzem Herzen für die liebevolle Unterstützung, den Rückhalt und den Zuspruch nicht nur während der Erstellung dieser Arbeit, sondern auch während meiner gesamten Ausbildung. Ihnen ist diese Arbeit gewidmet.

Mainz, im Oktober 2014

Katarzyna Zborowska

Inhaltsverzeichnis

A. Einleitung	15
I. Fragestellung	15
1. Jüngste Diskussion der Verdachtskündigung	15
a) Ausgangspunkt: Rechtssache „Emmely“	15
b) Zusammentreffen von Verdachts- und Bagatellkündigung	16
c) Entscheidungen in der Rechtssache „Emmely“ und ihre Aufnahme in der Öffentlichkeit	17
d) Bedeutung für diese Untersuchung	20
2. Ausgangslage aus Sicht der Arbeitsvertragsparteien	21
3. Meinungsstand zur Zulässigkeit der Verdachtskündigung	23
4. Entwicklung der Wirksamkeitsvoraussetzungen durch die Recht- sprechung	27
II. Gang der Untersuchung	28
B. Zulässigkeit der Verdachtskündigung	30
I. Begriff der Verdachtskündigung in Abgrenzung zur Tatkündigung ...	30
1. Maßgeblich: Begründung der Kündigung	30
2. Eigenständigkeit der Kündigungsgründe	33
3. Ergebnis	35
II. Kündigungsgrund bei der Verdachtskündigung: Verdacht oder Vertrauenswegfall	35
1. Ausschluss der Tat als Kündigungsgrund	35
2. Vertrauenswegfall als Kündigungsgrund?	36
3. Verdacht als Kündigungsgrund	37
4. Bedeutung des Vertrauenswegfalls bei Verdachtskündigung	39
5. Objektiver, normativer Maßstab in Bezug auf Vertrauenswegfall ...	42
6. Keine Beschränkung auf Störung eines besonderen Vertrauens ...	43
7. Ergebnis	47
III. Einwände gegen die Zulässigkeit der Verdachtskündigung	47
1. Unschuldsumutung, Art. 6 Abs. 2 EMRK bzw. Art. 20 Abs. 3 GG	48
2. Rechtsfortbildung mit Blick auf § 626 Abs. 1 BGB	51
3. Prozessuale Grundsätze der Darlegungs- und Beweislast	54
4. Einordnung in Fallgruppen des § 1 Abs. 2 KSchG	56
5. Grundrechte der Arbeitsvertragsparteien	60
6. Ergebnis	63
IV. Versuche einer alternativen Lösung	64
1. Bedingte Kündigung	64

2. Suspendierung statt Kündigung	65
3. Lösung über die Grundsätze der Beweislastverteilung	69
4. Einheitlicher Kündigungsgrund der Vertrauens Kündigung statt Tat- und Verdachtskündigung	71
5. Ergebnis	72
C. Eigener Ansatz zur Begrenzung der Verdachtskündigung	73
I. Beschränkung auf Fälle des § 626 Abs. 1 BGB	73
1. Verdachtskündigung nur bei sofortiger Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses	73
2. Grundsätzliche Anforderungen an eine Verdachtskündigung	76
a) Bezugspunkt des Verdachts	76
aa) Mindestvoraussetzung: Sofortiges Kündigungsrecht bei Nachweis	76
bb) Erfordernis einer erneuten verdachtsbezogenen Interessen- abwägung	79
b) Anforderungen an den Verdacht	81
c) Korrektur bei Rehabilitation des Arbeitnehmers	81
3. Ergebnis	82
II. Kein Raum für ordentliche Verdachtskündigung	83
1. Befristete außerordentliche statt ordentliche Verdachtskündigung	83
2. Anwendungsbereich der befristeten außerordentlichen Verdachts- kündigung	86
3. Vorteil der befristeten außerordentlichen Kündigung: Anwendung des § 626 Abs. 2 BGB	87
4. Ergebnis	89
III. Vorrang einer möglichen Tat Kündigung	89
1. Tat Kündigung auf Basis der Verdachtstatsachen	89
2. Verdachtskündigung keine mildere Alternative zur Tat Kündigung	91
3. Ergebnis	92
D. Mögliche Bezugspunkte des Verdachts	93
I. Überblick über die bisherige Rechtsprechung	93
II. Beschränkung auf Straftaten und vergleichbare Pflichtverletzungen?	94
1. Ausgangspunkt: Erweiterung auf alle Kündigungsgründe im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG?	94
2. Verdacht eines betriebsbedingten Kündigungsgrundes	95
3. Verdacht eines personenbedingten Kündigungsgrundes	97
a) Straftaten des Arbeitnehmers	97
b) Weitere personenbedingte Kündigungsgründe	100
4. Verdacht weiterer verhaltensbedingter Kündigungsgründe	101
5. Ergebnis	103
III. Sonderfall: Verdacht eines Bagatelldelikts	104
1. Problemaufriss	104

2. Mindestvoraussetzung: Sofortiges Kündigungsrecht im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB bei Nachweis	106
a) Ausgangspunkt: Handlungen gegen Eigentum/ Vermögen des Arbeitgebers als wichtiger Grund	106
b) Keine Bagatellgrenze	107
c) Berücksichtigung der Schadenshöhe nur auf Ebene der Interessenabwägung	113
d) Mangelnde Überzeugungskraft der weiteren Kritik	116
e) Ultima ratio-Grundsatz: Zentrale Bedeutung der Abmahnung ...	120
f) Klarstellung: Möglichkeit einer ordentlichen Bagatellkündigung	126
3. Unzumutbarkeit der Fortsetzung schon bei Verdacht	127
4. Ergebnis	128
E. Wirksamkeitsvoraussetzungen der Verdachtskündigung	130
I. Besonderheiten mit Blick auf Wirksamkeitsprüfung	130
II. Objektiv begründeter, dringender Verdacht	131
1. Schwerwiegender, auf objektiven Tatsachen beruhender Verdacht ..	131
2. Dringender Verdacht	133
a) Kein dynamischer Maßstab	133
b) Erforderlicher Verdachtsgrad	136
c) Verdachtsbeeinflussende Umstände	138
3. Auswirkungen eines Strafverfahrens	140
a) Grundsatz: Keine Bindung der Arbeitsgerichte	141
b) Negativer Verlauf des Strafverfahrens für den Arbeitnehmer ...	142
aa) Extremfall: strafgerichtliche Verurteilung des Arbeitnehmers	142
bb) Zwischenschritte im Verlauf des Verfahrens	143
(1) Maßnahmen, die nach StPO nur einfachen Tatverdacht voraussetzen	144
(2) Anklageerhebung bzw. Eröffnung des Hauptverfahrens	144
(3) Sonderfall: Untersuchungshaft, §§ 112 ff. StPO	146
c) Positiver Verlauf des Strafverfahrens für den Arbeitnehmer ...	148
aa) Einstellung des Verfahrens nach § 170 Abs. 2 StPO	148
bb) Einstellung auf anderer Grundlage	149
cc) Freispruch des Arbeitnehmers	151
4. Ergebnis	152
III. Aufklärung des Kündigungssachverhalts, insbesondere Anhörung des Arbeitnehmers	153
1. Wirksamkeitsvoraussetzung – Obliegenheit des Arbeitgebers	153
2. Herleitung der Aufklärungs-/Anhörungsobliegenheit	156
3. Ausnahme: Entbehrlichkeit der Anhörung	159
a) Maßstab: Fehlende Eignung der Anhörung statt Verschulden des Arbeitgebers	159
b) Fehlende Mitwirkungsbereitschaft des Arbeitnehmers	161
c) Untersuchungshaft, Krankheit und Urlaub des Arbeitnehmers ..	164

4.	Anforderungen an eine ordnungsgemäße Anhörung	166
a)	Unwirksamkeit der Kündigung auch bei nicht ordnungsgemäßer Anhörung	166
b)	Zeitpunkt der Anhörung(en)	167
c)	Form der Anhörung	169
d)	Beteiligte Personen – Seite des Arbeitgebers	171
e)	Beteiligte Personen – Seite des Arbeitnehmers	172
aa)	Recht auf einen Beistand mit Blick auf Sinn und Zweck der Anhörung	172
bb)	Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds	173
cc)	Hinzuziehung eines Rechtsanwalts	174
dd)	Hinweispflicht des Arbeitgebers	177
ee)	Rechtsfolge der verweigten Hinzuziehung	177
f)	Vorherige Mitteilung des Gesprächsthemas	178
g)	Inhalt der Anhörung: Umfassende Unterrichtung des Arbeitnehmers	181
h)	Einsicht in Ermittlungsunterlagen/Offenlegung von Beweismitteln	185
i)	Umstände der Anhörung	188
5.	Mitwirkungsobliegenheit des Arbeitnehmers	190
6.	Weitere Aufklärungsmaßnahmen	192
a)	Maßstab: Zumutbarkeit	192
b)	Videoüberwachung, Privatdetektive und/oder Kontrollen der Arbeitnehmer	194
c)	Einschaltung der Staatsanwaltschaft	198
7.	Ergebnis	199
IV.	Weitere mildere Mittel gegenüber Verdachtskündigung	200
1.	Außerordentliche Verdachtskündigung als ultima ratio	200
2.	Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz	201
3.	Suspendierung des Arbeitsverhältnisses	203
4.	Abmahnung des Arbeitnehmers	204
a)	Meist unzureichende Auseinandersetzung in Literatur und Rechtsprechung	204
b)	Untauglichkeit der Abmahnung aufgrund fehlender Steuerbarkeit	206
5.	Ordentliche oder befristete außerordentliche Verdachtskündigung	210
6.	Ergebnis	211
V.	Verdachtsbezogene Interessenabwägung	212
1.	Besonderheiten bei Verdachtskündigung	212
a)	Konkretisierungsbedarf bezüglich Interessenabwägung	212
b)	Besonderer Ausgangspunkt: doppelte Interessenabwägung	213
2.	Verdachtsbezogener Aspekt: Verursachungsbeitrag des Arbeitnehmers	216
3.	Tatbezogene Aspekte	217

a)	Mittelbare Bedeutung für verdachtsbezogene Interessenabwägung	217
b)	„Qualität“ beziehungsweise „Bedeutung“ der verletzten Pflicht	218
c)	Verschulden des Arbeitnehmers	219
d)	Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb	220
e)	Materieller Schaden des Arbeitgebers	221
f)	Immaterieller Schaden des Arbeitgebers	223
g)	Wiederholungsgefahr	224
4.	Dauer des Arbeitsverhältnisses und dessen bisheriger Verlauf („Vertrauenskapital“)	225
a)	Bedeutung für verdachtsbezogene Interessenabwägung	225
b)	Neuer Akzent: „Vertrauenskapital“	227
c)	Keine absolute Wirkung des „Vertrauenskapitals“ zugunsten des Arbeitnehmers	230
d)	Aufnahme des „Vertrauenskapitals“ in der Instanzrechtsprechung	233
e)	Relevante Störungen des bisherigen Arbeitsverhältnisses	236
aa)	Keine abstrakten Vorgaben des BAG	236
bb)	Nur gleichartige Störungen relevant?	236
cc)	Nur abgemahnte Störungen relevant?	238
dd)	Auswirkungen auf den zeitbedingten Anspruch auf Entfernung einer berechtigten Abmahnung	240
5.	Personenbezogene Aspekte	242
a)	Bedeutung für verdachtsbezogene Interessenabwägung	242
b)	Genereller Ausschluss personenbezogener Interessen	243
c)	Lebensalter und/oder Chancen auf dem Arbeitsmarkt	245
d)	Unterhaltungspflichten des Arbeitnehmers	247
6.	Generalpräventive Aspekte	249
7.	Ergebnis	251
VI.	Kündigungserklärungsfrist, § 626 Abs. 2 BGB	252
1.	Anwendung des § 626 Abs. 2 BGB	252
2.	Fristbeginn, § 626 Abs. 2 S. 2 BGB	254
a)	Allgemeine Voraussetzung: Umfassende Kenntnis des Kündigungssachverhalts	254
b)	Besonderheit: Fristbeginn bei Verdachtskündigung	255
3.	Auswirkungen der Aufklärungsobliegenheit des Arbeitgebers	260
a)	Kein Fristlauf während der Ermittlungen	260
b)	Kein unbegrenztes Hinausschieben des Fristbeginns	263
c)	Besonderheit: Regelfrist für Anhörung des Arbeitnehmers?	265
aa)	Herrschende Meinung: Einwöchige Regelfrist	265
bb)	Stellungnahme: Regelfrist abzulehnen	268
d)	Rechtsfolge bei sachgrundlos verzögerten Ermittlungen	270
4.	Besonderheit: Parallel laufendes Strafverfahren	273
a)	Möglichkeit des Abwartens für Arbeitgeber	273
b)	Folge: Bindung des Arbeitgebers	274

c) Ausnahme: Sachlicher Grund zum Tätigwerden	276
d) Besonderheit: Mehrere Zeitpunkte des Fristbeginns denkbar	278
5. Ergebnis	278
VII. Anhörung des Betriebsrats, § 102 BetrVG	279
1. Eigenständige Anhörung zu Verdachtskündigung	279
2. Folgen für das Nachschieben von Kündigungsgründen bei unverändertem Sachverhalt	281
a) Nachschieben des Verdachts	281
b) Nachschieben der Tat	284
3. Inhaltliche Anforderungen	288
a) Besonderheiten bei der Verdachtskündigung	288
b) Keine Vorlage von Beweismitteln	290
4. Zeitpunkt der Betriebsratsanhörung	292
5. Ergebnis	292
F. Nachträgliche Erkenntnisse und Entwicklungen in Bezug auf den Verdacht	294
I. Problemaufriss	294
II. Maßgeblicher Beurteilungszeitpunkt und -maßstab	294
1. Beurteilungszeitpunkt: Zugang der Kündigung	294
2. Objektiver oder subjektiver Beurteilungsmaßstab?	297
3. Berücksichtigung nachträglich aufgedeckter Umstände zur Beurteilung der Kündigung	303
a) Verdachtsschwächende Umstände	303
b) Verdachtsverstärkende Umstände	305
c) Exkurs: Nachschieben eines weiteren Verdachts	307
4. Ergebnis	309
III. Wiedereinstellungsanspruch des Arbeitnehmers	310
1. Wirksamkeit der Kündigung trotz nachträglich eingetretener verdachtsschwächender Umstände	310
2. Begründung des Wiedereinstellungsanspruchs	311
a) Kein ausschließliches Problem der Verdachtskündigung	311
b) Besondere Konstellation der Verdachtskündigung	311
c) Rechtsgrundlage des Wiedereinstellungsanspruchs	315
3. Voraussetzungen des Wiedereinstellungsanspruchs	319
a) Positive Prognose	319
b) Zumutbarkeit der Wiedereinstellung	321
aa) Abwägung der widerstreitenden Interessen	321
bb) Insbesondere: Dispositionen des Arbeitgebers	323
c) Beschränkungen des Wiedereinstellungsanspruchs	326
4. Keine finanzielle Entschädigung des Arbeitnehmers bei Ablehnung eines Wiedereinstellungsanspruchs	328
5. Ergebnis	329

IV. Nachträglich eingetretene verdachtsverstärkende Umstände	330
1. Grundsatz: Erneute Kündigung oder Auflösungsantrag	330
2. Ausnahme: Heranziehung zur Beurteilung der Kündigung	330
3. Ergebnis	336
G. Wesentliche Ergebnisse	337
Anhang	346
Anlage 1 zu A.Fn. 11 & D.Fn. 81: Übersicht über BAG-Urteile zu Bagatelldelikten	346
Anlage 2 zu A.Fn. 12 & D.Fn. 66: Übersicht über BAG-Urteile zu Kündigung wegen des Verdachts eines Bagatelldelikts	347
Anlage 3 zu A.Fn. 57 & D.Fn. 1: Übersicht über BAG-Urteile zur Verdachtskündigung	348
Anlage 4 zu D.Fn. 126: Übersicht über instanzgerichtliche Urteile zu Bagatelldelikten vor „Emmely“ (wirksame Kündigung)	355
Anlage 5 zu D.Fn. 127: Übersicht über instanzgerichtliche Urteile zu Bagatelldelikten vor „Emmely“ (kein wichtiger Grund an sich)	357
Anlage 6 zu D.Fn. 128: Übersicht über instanzgerichtliche Urteile zu Bagatelldelikten vor „Emmely“ (kein Nachweis des Kündigungsgrunds)	358
Anlage 7 zu D.Fn. 129: Übersicht über instanzgerichtliche Urteile zu Bagatelldelikten vor „Emmely“ (Vorrang der ordentlichen Kündigung)	359
Anlage 8 zu D.Fn. 130: Übersicht über instanzgerichtliche Urteile zu Bagatelldelikten vor „Emmely“ (Vorrang der Abmahnung)	360
Anlage 9 zu E.Fn. 503: Übersicht über instanzgerichtliche Urteile nach „Emmely“, in denen Kündigung trotz langjähriger Betriebszugehörigkeit für wirksam erklärt wurde	361
Übersicht: Entscheidungen des BAG	363
Literaturverzeichnis	376
Sachwortverzeichnis	390

A. Einleitung

I. Fragestellung

1. Jüngste Diskussion der Verdachtskündigung

a) Ausgangspunkt: Rechtssache „Emmely“

Die Diskussion um die Verdachtskündigung entbrannte zuletzt im Zusammenhang mit den Gerichtsentscheidungen¹ in der Sache „Emmely“². Hinter dem Namen „Emmely“ verbirgt sich Barbara Emme, eine Verkäuferin mit Kassierertätigkeit, die zu diesem Zeitpunkt seit 31 Jahren bei einem Berliner Supermarkt (Kaiser’s-Tengelmann) beschäftigt war und – soviel sei schon jetzt vorweggenommen – auch nach Abschluss des Verfahrens in einer anderen Filiale weiterbeschäftigt wurde³. Bei einem Personaleinkauf Anfang 2008 löste „Emmely“ bei einer Kollegin zwei Pfandbons mit einem Gesamtwert von 1,30 Euro ein und verminderte so den von ihr zu zahlenden Betrag entsprechend.⁴ Die Arbeitgeberin schöpfte daraufhin Verdacht, dass die eingelösten Pfandbons nicht der Arbeitnehmerin zustanden, sondern es sich vielmehr um Leergutbons handelte, die zuvor von Kunden im Supermarkt verloren und der Arbeitnehmerin vom Filialleiter zur Aufbewahrung übergeben worden waren. Die Arbeitgeberin kündigte das Arbeitsverhältnis fristlos wegen dringenden Verdachts eines Vermögensdeliktes. „Emmely“ wies den Vorwurf vehement von sich und wechselte dabei, auch im Verlauf des Prozesses, immer wieder ihr Verteidigungsvorbringen [dazu F.IV.2.]. Bereits vor der Entscheidung in erster Instanz bildete sich ein Komitee „Solidarität mit Emmely“, das diverse

¹ ArbG Berlin 21.8.2008, 2 Ca 3632/08, juris; LAG Berlin-Brandenburg 24.2.2009, 7 Sa 2017/08, NZA-RR 2009, 188; BAG 10.6.2010, 2 AZR 541/09, NZA 2010, 1227.

² Es gibt sogar einen eigenen Wikipedia-Eintrag für diesen Fall: <http://de.wikipedia.org/wiki/Emmely> [zuletzt abgerufen: 9.8.2014].

³ <http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/supermarkt-kassiererinnen-emmely-arbeitet-wieder-an-der-kasse-a-874848.html> [zuletzt abgerufen: 9.8.2014].

⁴ Vgl. hierzu und zum im Folgenden weiter dargestellten Sachverhalt die Tatbestände der Urteile: ArbG Berlin 21.8.2008, 2 Ca 3632/08, juris; LAG Berlin-Brandenburg 24.2.2009, 7 Sa 2017/08, NZA-RR 2009, 188.

Unterstützungsaktionen (Flugblätter mit Boykottaufrufen, Kundgebungen) durchführte.⁵

b) Zusammentreffen von Verdachts- und Bagatelldelikt

Die Problematik der Verdachtskündigung traf in diesem Fall mit einer weiteren ständigen Rechtsprechung des BAG zusammen, die seit jeher kritisch beäugt wird.⁶ Danach ist eine gegen das Eigentum oder Vermögen des Arbeitgebers gerichtete Handlung des Arbeitnehmers auch dann an sich als wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB geeignet, wenn die Tat sich auf eine Sache von geringem Wert bezieht beziehungsweise beim Arbeitgeber nur zu einem geringen Schaden führt⁷ (sog. Bagatelldelikt beziehungsweise Bagatelldelikt [zu diesen Begriffen D.III.1.]). Obwohl das BAG bereits in früheren Urteilen⁸ entsprechende Vorwürfe als wichtige Gründe zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses akzeptiert hatte, erlangte eine spätere Entscheidung weitaus mehr Aufmerksamkeit und wird gemeinhin als Ausgangspunkt der Rechtsprechung zu Bagatelldelikten angeführt. Es handelt sich um die sog. „Bienenstichentscheidung“: Eine Buffetkraft hatte ein Stück Bienenstichkuchen aus dem Warenbestand entnommen und hinter der Verkaufstheke verzehrt.⁹ Das BAG hielt entgegen in der Literatur geäußelter Kritik ausdrücklich daran fest, dass auch die Entwendung geringwertiger Sachen an sich geeignet sei, einen wichtigen Grund zur Kündigung zu begründen und die Wirksamkeit der Kündigung stets von den Umständen des Einzelfalls abhängen.¹⁰ In der Folgezeit bestätigte es diese Rechtspre-

⁵ Überblick über die Aktionen des Komitees mit weiterführenden Links unter: <http://archiv.labournet.de/branchen/dienstleistung/eh/kaisers.html> [zuletzt abgerufen: 9.8.2014].

⁶ Vgl. insbesondere *Klueß* NZA 2009, 337 ff.; *Schlachter* NZA 2005, 433 ff.; *Oetker* Anm. zu BAG 20.9.1984, 2 AZR 633/82, SAE 1985, 175 ff.; *Preis* ArbuR 2010, 186 ff. und 242 ff.; *Reichel* ArbuR 2004, 250; MünchKomm/Schwerdtner³ (1997) § 626 BGB Rn. 129.

⁷ St. Rspr., vgl. nur: BAG 2.6.1960, 2 AZR 91/58, AP Nr. 42 zu § 626 BGB; 17.5.1984, 2 AZR 3/83, AP Nr. 14 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung; zuletzt 10.6.2010, 2 AZR 541/09, NZA 2010, 1227 (Rn. 26); 20.6.2013, 2 AZR 546/12, NZA 2014, 143 (Rn. 13); 21.11.2013, 2 AZR 797/11, NZA 2014, 243 (Rn. 18, 20).

⁸ BAG 2.6.1960, 2 AZR 91/58, AP Nr. 42 zu § 626 BGB; 22.11.1962, 2 AZR 42/62, AP Nr. 49 zu § 626 BGB: beide zu einem einmaligen, gerinfügigen Spesenbetrug; BAG 24.3.1958, 2 AZR 587/55, AP Nr. 5 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung: Verdacht der Entwendung von 1 DM durch eine Verkäuferin.

⁹ BAG 17.5.1984, 2 AZR 3/83, AP Nr. 14 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung.

¹⁰ BAG 17.5.1984, 2 AZR 3/83, AP Nr. 14 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung.

chung in einer Vielzahl von Fällen.¹¹ Auch ein entsprechender Verdacht kann nach BAG an sich eine außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen.¹²

*c) Entscheidungen in der Rechtsache „Emmely“
und ihre Aufnahme in der Öffentlichkeit*

In erster Instanz wies das ArbG Berlin die Kündigungsschutzklage ab.¹³ Diese Entscheidung wurde in zweiter Instanz vom LAG Berlin-Brandenburg bestätigt.¹⁴ In der Öffentlichkeit entbrannte daraufhin eine hitzige Diskussion, die dem Fall eine beispiellose mediale Aufmerksamkeit bescherte. Die mediale Debatte machte sogar an den Grenzen Deutschlands nicht halt: Auch ausländische Medien berichteten über den Fall.¹⁵ Lediglich vereinzelt wurde die Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg in der Presse¹⁶ und der Fachliteratur¹⁷ verteidigt. Überwiegend wurde das LAG Berlin-Brandenburg aber – teils heftig – für das Urteil kritisiert. In der medialen Öffentlichkeit wurde dabei insbesondere moniert, das Urteil sei Ausdruck dafür, dass „die Justiz die Kleinen hängt und die Großen laufen lässt“.¹⁸ Als Vergleich wurde dabei der ungefähr zur gleichen Zeit publik gewordene Fall des Vorstandsvorsitzenden der Deutschen Post herangezogen, der einen Betrag von fast einer Million Euro an Steuern hinterzogen hatte und im

¹¹ Vollständige Rechtsprechungsübersicht in Anlage 1 [S. 346].

¹² St. Rspr., vgl. nur: BAG 24.3.1958, 2 AZR 587/55, AP Nr. 5 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung; 12.8.1999, 2 AZR 923/98, NZA 2000, 421, 423; 27.3.2003, 2 AZR 51/02, NZA 2003, 1193, 1194; 21.11.2013, 2 AZR 797/11, NZA 2014, 243 (Rn. 18, 20). Vollständige Rechtsprechungsübersicht in Anlage 2 [S. 347].

¹³ ArbG Berlin 21.8.2008, 2 Ca 3632/08, juris (dort Rn. 20 ff.).

¹⁴ LAG Berlin-Brandenburg 24.2.2009, 7 Sa 2017/08, NZA-RR 2009, 188, 189 ff.

¹⁵ Vgl. etwa: <http://news.bbc.co.uk/2/hi/europe/7915564.stm>; http://www.liberation.fr/monde/2009/02/26/une-caissiere-viree-pour-un-130-euro_312585 [alle zuletzt abgerufen: 9.8.2014].

¹⁶ Etwa *Jahn*, Kündigung für „Emmely“, abrufbar unter: <http://blogs.faz.net/wort/2009/02/24/k-252-ndigung-f-252-r-quot-emmely-quot-3/> [zuletzt abgerufen: 9.8.2014].

¹⁷ Insbesondere *Rieble* NJW 2009, 2101 ff.

¹⁸ Vgl. *Prantl*, Justiz und kleine Leute, abrufbar unter: <http://www.sueddeutsche.de/politik/urteil-gegen-kassierer-in-justiz-und-kleine-leute-1.472977>; *Nees*, Ein Fall von Klassenjustiz, abrufbar unter: <http://www.wsws.org/de/articles/2009/03/em-me-m21.html>; hierzu auch die Leserbriefe an die Frankfurter Rundschau, abrufbar unter: <http://www.frblog.de/einsdreissig/> [alle zuletzt abgerufen: 9.8.2014]. Auch *Dreßler* ZRP 2009, 127; *Grimberg* Anm. zu BAG 10.6.2010, 2 AZR 541/09, AiB 2011, 64.