**VDAA**

**Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V.**

**Kündigung wegen Straftat im Betrieb: So reagieren Arbeitgeber richtig!**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Stuttgart

Ihr Mitarbeiter hat eine Straftat am Arbeitsplatz begangen? Folgende Handlungsoptionen haben Sie als Arbeitgeber:

**Abmahnung**

Generell gilt: bevor ein Arbeitgeber eine verhaltensbedingte Kündigung wirksam aussprechen kann, muss er den betroffenen Arbeitnehmer abmahnen (Ultima-ratio-Prinzip). Die Abmahnung zeigt, dass er das Verhalten nicht billigt und droht gleichzeitig mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen, falls sich das entsprechende Verhalten wiederholt.

**Ordentliche Kündigung**

Ist das erforderliche Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer für die weitere Zusammenarbeit irreparabel beeinträchtigt, bedarf es keiner vorherigen Abmahnung. Ein Beispiel hierfür ist Diebstahl: Der Arbeitgeber muss diese Straftat zu seinen Lasten nicht dulden und kann direkt mit einer ordentlichen, verhaltensbedingten Kündigung reagieren.

**Außerordentliche Kündigung**

Eine Straftat gegenüber dem Arbeitgeber kann im Allgemeinen eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Allerdings sind immer die Umstände des Einzelfalls maßgebend: Die Art und Weise der Tatbegehung, die Schwere der Tat, Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers, ob es um eine geplante Tat oder einen einmaligen Ausrutscher handelt. Außerdem ist eine Interessenabwägung vorzunehmen: welches betriebliches Interesse hat der Arbeitgeber, das Arbeitsverhältnis zu beenden und welche privates Interesse hat der Arbeitnehmer an der Fortsetzung seiner Beschäftigung.

**Verdachtskündigung**

Liegt der Verdacht auf eine strafbare Handlung vor, besteht ebenfalls die Möglichkeit einer ordentlichen oder außerordentlichen Kündigung. Voraussetzung: Der Verdacht muss dringend sein und auf objektiven Tatsachen beruhen. Außerdem muss der Arbeitgeber alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts unternommen und dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben haben. Gegebenenfalls ist der Betriebsrat zu beteiligen nach § 102 Abs. 1 und 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Auch hier ist die Verhältnismäßigkeit zu berücksichtigen.

**Betriebsbuße**

Eine Straftat berührt die betriebliche Ordnung. Daher kann der Arbeitgeber, sofern er mit dem Betriebsrat auf der Grundlage von § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG eine Betriebsbußordnung vereinbart hat, bei der Begehung von Straftaten im Betrieb eine Betriebsbuße in Form einer Verwarnung, eines Verweises oder einer Geldbuße auferlegen.

Fazit: Letztlich bedarf es im Einzelfall immer einer Interessenabwägung und Verhältnismäßigkeitsprüfung, die die konkreten Vorgänge berücksichtigt und ausreichend bewertet. Wir beraten Sie gerne!

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung.

Volker Görzel

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte

Hohenstaufenring 57 a

50674 Köln

Telefon: 0221/ 29 21 92 0 Telefax: 0221/ 29 21 92 25

goerzel@hms-bg.de [www.hms-bg.de](http://www.hms-bg.de)