


<b>Autor:</b>	Saba Mebrahtu, Joachim Wichert	<b>Quelle:</b>	
<b>Anmerkung zu:</b>	Hessisches LAG v. 06.12.2016 8 Sa 647/16	<b>Fundstelle:</b>	Verlag Dr. Otto Schmidt, Köln
		<b>Normen:</b>	ArbRB 2017, 42-43
		<b>Zitiervorschlag:</b>	§ 626 BGB, § 241 BGB ArbRB 2017, 42-43

### Titelzeile

#### Verdachtskündigung: Wann besteht ein Wiedereinstellungsanspruch?

### Vorinstanz

zu 8 Sa 647/16, ArbG Frankfurt/M. - 14 Ca 8564/15

### Leitsatz

Nach einer Verdachtskündigung besteht bei einem späteren strafgerichtlichen Freispruch kein Wiedereinstellungsanspruch, wenn der Freispruch lediglich wegen verbliebener Zweifel erfolgt ist.

**Das Problem** Die Arbeitgeberin kündigt das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer wegen Diebstahlverdachts außerordentlich. Im arbeitsgerichtlichen Güetermin schließen die Parteien einen Aufhebungsvergleich unter Einhaltung der Kündigungsfrist, aber ohne Abfindung. Ferner enthält der Vergleich folgende Ausgleichsklausel:

*„... Ausgenommen von dieser Ausgleichsklausel ist ein Wiedereinstellungsanspruch des Klägers unter den von der Rechtsprechung aufgestellten Voraussetzungen nach rechtskräftigem Abschluss des Ermittlungs-/Strafverfahrens.“*

Im nachfolgenden Strafverfahren wird der Arbeitnehmer zunächst aufgrund verbliebener Zweifel freigesprochen und dann im Berufungsverfahren verurteilt. Nach erfolgreicher Revision und Zurückverweisung nimmt die Staatsanwaltschaft ihr Rechtsmittel zurück. Unter Verweis auf den nun rechtskräftigen erstinstanzlichen Freispruch begehrt der Arbeitnehmer Wiedereinstellung.

### Die Entscheidung des Gerichts

Das Hessische LAG gibt der Arbeitgeberin recht. Der Wiedereinstellungsanspruch nach einer Verdachtskündigung setze die **Unschuld des Arbeitnehmers** oder aber das **Bekanntwerden neuer Tatsachen** voraus, die den bestehenden Verdacht entkräften. Beides liege nicht vor.

Der Freispruch im Strafverfahren **wegen verbliebener Zweifel** sei **nicht** mit der für den Wiedereinstellungsanspruch erforderlichen **Unschuld gleichzusetzen**. Auch seien in dem Strafverfahren keine neuen Tatsachen bekannt geworden.

Schon bei Abschluss des Vergleichs seien zwar die Verdachtsmomente für eine Verdachtskündigung nicht ausreichend gewesen. Hierauf könne sich der Arbeitnehmer aber nicht berufen. Denn in Kenntnis dessen habe er über sein Arbeitsverhältnis disponiert. Er hätte vielmehr **neue Tatsachen darlegen und beweisen müssen, welche die bei Vergleichsschluss maßgebliche Sachlage substantiell ändere**.

**Konsequenzen für die Praxis** Die Differenzierung zwischen strafgerichtlicher Feststellung der Unschuld und dem strafgerichtlichen Freispruch wegen verbliebener Zweifel überzeugt. Denn im zweiten

Fall kann nicht ohne weiteres von einem **überwiegenden Rehabilitationsinteresse** des Arbeitnehmers ausgegangen werden.

**Beraterhinweis** Für den Arbeitnehmer ist ein Vergleich über einen etwaigen späteren Wiedereinstellungsanspruch gefährlich. Hiermit ist nicht verbindlich festgeschrieben, auf welchen Verdachtsmomenten die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beruht. Entsprechend schwierig ist es für den Arbeitnehmer, zur Begründung des Wiedereinstellungsanspruchs neue Umstände darzulegen und zu beweisen. Wenn man als Arbeitnehmervertreter also einen solchen **Vergleich** schließt, sollte dort der Wiedereinstellungsanspruch an rein **formale Kriterien** geknüpft werden – etwa an eine rechtskräftige Einstellung des Ermittlungsverfahrens oder einen rechtskräftigen Freispruch.

- 42 -

ArbRB 2017, 42-43

- 43 -

RAin *Saba Mebrahtu*, , RA FAarbR Dr. *Joachim Wichert*, aclanz, Partnerschaft von Rechtsanwälten, Frankfurt/Berlin

**Hinweis der Redaktion:**

Die Autoren waren als Prozessbevollmächtigte an dem Verfahren beteiligt.

© Verlag Dr. Otto Schmidt, Köln