

Von Rechtsanwältin Alexandra Kötting, CNH-Anwälte

## **Kassiererin findet Waschpulver und Babynahrung statt Bargeld im Geldkoffer? – Verdachtskündigung bleibt unwirksam**

Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 14.08.2017, 17 Sa 1540/16

---

**Mit Urteil vom 14. August 2017 hat das Landesarbeitsgericht Hamm, Aktenzeichen 17 Sa 1540/16, in einem Kündigungsschutzprozess die Berufung der Sparkasse gegen ein Urteil des Arbeitsgerichts Herne vom 04. Oktober 2016 (Aktenzeichen 3 Ca 1053/16) zurückgewiesen. Das Arbeitsverhältnis einer seit dem Jahr 1991 beschäftigten 52-jährigen Sparkassenangestellten, die gegen die außerordentliche Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses klagt, besteht danach fort.**

Die in einer Filiale der Sparkasse als Kassiererin eingesetzte Sparkassenangestellte hatte von einem Geldtransportdienst einen verplombten Geldkoffer der Bundesbank angenommen. Darin sollte sich ein Geldbetrag in Höhe von 115.000 Euro ausschließlich in 50-Euro-Scheinen befinden. Diesen hatte die Angestellte am Vortag selbst angefordert. Nachdem der Koffer rund 20 Minuten im nur teilweise einsehbaren Kassenbereich – dort hielt sich die Angestellte zur fraglichen Zeit allein auf – gestanden hatte, öffnete sie diesen unter Verletzung des von der Sparkasse vorgegebenen Vier-Augen-Prinzips allein. So dann rief sie einen Kollegen hinzu, der im Koffer je eine Packung Waschpulver und Babynahrung, aber kein Bargeld erblickte. Mit eben dieser Füllung will die Angestellte den Koffer nach dem Aufbrechen der Plombe bei der Erstöffnung vorgefunden haben. Nach eigenen Aufklärungsbemühungen sowie Ermittlungsmaßnahmen der Polizei und der Staatsanwaltschaft kündigte die Sparkasse der Angestellten am 19. April 2016 fristlos.

Sie begründet die Kündigung im Wesentlichen damit, dass gegen die Mitarbeiterin der dringende Verdacht einer Straftat zu ihrem Nachteil bestehe. Dafür sprächen zahlreiche Indizien, insbesondere auffällige finanzielle Transaktionen, welche die Mitarbeiterin nach dem Abhandenkommen des Geldes getätigt habe. Auch habe die Mitarbeiterin für eine Bestellung eines derart hohen, entsprechend gestückelten Bargeldbetrages keinen sachlichen Anlass gehabt.

Das Arbeitsgericht hat der Kündigungsschutzklage stattgegeben. In Abgrenzung zur Kündigung wegen erwiesener Pflichtwidrigkeit komme eine Kündigung allein wegen eines insoweit bestehen Verdachts (Verdachtskündigung) zum Schutze des Arbeitnehmers nur unter engen Voraussetzungen in Betracht. Insbesondere sei eine hohe Wahrscheinlichkeit dafür erforderlich, dass dem betroffenen Arbeitnehmer das fragliche Fehlverhalten wirklich vorzuwerfen sei (Dringlichkeit des Verdachts). Daran fehle es vorliegend, denn die Täterschaft anderer Personen sei nicht mit hinreichender Sicherheit auszuschließen. Die Berufungskammer hat in ihrem aktuell verkündeten Urteil betont, dass als weitere Voraussetzung einer Verdachtskündigung in deren Vorfeld regelmäßig eine Anhörung des betroffenen Arbeitnehmers zu erfolgen habe. Diese müsse der Arbeitgeber im Rahmen seiner Aufklärungsbemühungen durchführen und dabei den Arbeitnehmer regelmäßig konkret mit den verdachtsbegründenden Umständen konfrontieren. Eine diesen strengen Anforderungen der Rechtsprechung genügende Anhörung sei vorliegend aber nicht feststellbar. Die Revision zum Bundesarbeitsgericht wurde nicht zugelassen.

*Quelle: Pressemitteilung des LAG Hamm vom 16.08.2017*

---

## CNH-Anwälte

Markus Neuhaus · Ralf Heidemann · Gunnar Herget · Javier Davila Cano ·  
Nadine Burgsmüller · Alexandra Kötting · Gerda Reichel  
Annastr. 58-64 · 45130 Essen · Tel.: 0201-749484 0 · Fax: 0201-749484 29  
[kanzlei@cnh-anwaelte.de](mailto:kanzlei@cnh-anwaelte.de) · [www.cnh-anwaelte.de](http://www.cnh-anwaelte.de)

---

Dieses Dokument dient nur der Information und stellt keine Rechtsberatung dar.  
CNH-Anwälte haften nicht für Richtigkeit und Vollständigkeit des Textes.

---