



RECHT & STEUERN

LTMK Blog | Beitrag vom 12.10.2026

Verdachtskündigung trotz Einstellung des strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens? – Urteil des LAG Rheinland-Pfalz



Dr. Baran Kizil, LL.M.

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für IT-Recht
kizil@ltmk.de

Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz hat mit Urteil vom 15.04.2026 (Az. 6 SLa 186/25) die Berufung einer langjährig beschäftigten Verkäuferin gegen eine außerordentliche, hilfsweise ordentliche Kündigung zurückgewiesen. Der Tatnachweis, die Arbeitnehmerin habe Bargeld und Safebags aus einem Tresor entwendet, gelang nach Auffassung des Gerichts zwar nicht. Die fristlose Kündigung hatte jedoch als Verdachtskündigung Bestand. Die Entscheidung verdeutlicht, welche Anforderungen an einen dringenden Verdacht, die Sachverhaltsaufklärung und die formelle Gestaltung einer Kündigung zu stellen sind. Der Beschluss ist abrufbar unter [Link](#).

Zum Sachverhalt

Die Klägerin war seit dem Jahr 2011 als Verkäuferin in einem Textileinzelhandelsunternehmen beschäftigt. Zu ihren Aufgaben gehörten unter anderem das Kassieren, die Kassenabrechnung und die Einlagerung der Tageseinnahmen. Der Tresor der Filiale war mit einem elektronischen Schloss gesichert. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter verfügte über einen eigenen, persönlich vergebenen sechststelligen Zugangscodes.

Am Abend des 02.01.2025 legte die Klägerin drei Safebags und Wechselgeld in den Tresor. Insgesamt ging es um einen Betrag von rund 1.750 EUR. Am Morgen des 03.01.2025 öffnete sie den Tresor erneut. Die Safebags und das Wechselgeld waren verschwunden. Aufbruchspuren am Tresor oder an den Räumlichkeiten wurden nicht festgestellt. Im Tresorprotokoll war zwischen der abendlichen Öffnung am 02.01.2025 und der Öffnung durch die Klägerin am 03.01.2025 um 08:08 Uhr lediglich eine weitere Öffnung um 07:23 Uhr dokumentiert – und zwar unter Verwendung des persönlichen Codes der Klägerin.

Die Arbeitgeberin hörte die Klägerin am 06.01.2025 zu den Vorgängen an. Sie befragte außerdem die übrigen Mitarbeiterinnen, wertete die verfügbaren Informationen

zum Tresorprotokoll aus und veranlasste weitere Ermittlungen, darunter eine Videoauswertung zu dem von der Klägerin geschilderten Busweg. Am 28.01.2025 sprach sie eine außerordentliche, hilfsweise ordentliche Kündigung aus. Dem Kündigungsschreiben war eine Original-Arhandlungsvollmacht beigelegt. Die Klägerin wies die Kündigung nach § 174 BGB zurück und erhob Kündigungsschutzklage.

Entscheidung des LAG Rheinland-Pfalz

Das LAG Rheinland-Pfalz wies die Berufung zurück. Die außerordentliche Kündigung beendete das Arbeitsverhältnis wirksam; über die hilfsweise ordentliche Kündigung und den Weiterbeschäftigungsantrag musste deshalb nicht mehr entschieden werden. Die Revision wurde nicht zugelassen.

Die Kündigung scheiterte weder an der Schriftform noch an § 174 BGB. Der handschriftliche Schriftzug unter dem Kündigungsschreiben war nach Auffassung des Gerichts keine bloße Paraphe, sondern eine – wenn auch nicht ohne Weiteres lesbare – Namensunterschrift. Außerdem war dem Schreiben eine wirksame Originalvollmacht beigelegt. Die Zurückweisung der Kündigung mangels Vollmachtovorlage blieb daher ohne Erfolg.

Die tragenden Entscheidungsgründe

Erstens stellte das Gericht klar, dass die Unleserlichkeit eines Schriftzugs für sich genommen nicht zur Unwirksamkeit einer Kündigung führt. Entscheidend ist, ob der Schriftzug individuelle und charakteristische Merkmale aufweist und der Wille zu einer vollständigen Namensunterschrift erkennbar ist. Eine Namensunterschrift muss nicht so lesbar sein, dass der Name ohne Weiteres entziffert werden kann. Von einer bloßen Paraphe ist sie abzugrenzen, wenn lediglich ein Kürzel oder einzelne Anfangsbuchstaben verwendet werden. Diese Anforderungen sah das Gericht im konkreten Fall als erfüllt an.

Zweitens behandelte das LAG die Verdachtskündigung als eigenständigen Kündigungsgrund. Eine Verdachtskündigung setzt konkrete objektive Tatsachen voraus, die einen dringenden Verdacht begründen. Erforderlich ist eine hohe Wahrscheinlichkeit dafür, dass die Arbeitnehmerin die Pflichtverletzung begangen hat. Bloße Vermutungen reichen nicht aus. Der Arbeitgeber muss zudem alle zumutbaren Aufklärungsmaßnahmen durchführen, die Arbeitnehmerin zu den Verdachtsmomenten anhören und anschließend eine Interessenabwägung vornehmen.

Der Tatnachweis war nach Auffassung des Gerichts nicht geführt. Es blieb möglich, dass eine andere Person Zugang zu den Räumlichkeiten und zum Tresor erlangt hatte. Für eine Verdachtskündigung war dies jedoch nicht entscheidend. Die maßgeblichen Indizien begründeten vielmehr einen dringenden Verdacht: Die Klägerin hatte Zugang zum Tresor, verwendete einen nur ihr bekannten persönlichen Code, öffnete den Tresor am Abend vor dem Verschwinden des Geldes und war am Morgen diejenige, die den fehlenden Inhalt feststellte. Hinzu kamen die fehlenden Aufbruchspuren und die weitere, um 07:23 Uhr protokollierte Öffnung mit ihrem Code. Die Zeu-
genaussage zur Fertigung und zum Inhalt der Tresorprotokollbilder überzeugte das Gericht.

Auch die Einstellung des strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens nach § 170 Abs. 2 StPO stand der Verdachtskündigung nicht entgegen. Eine solche Einstellung enthält keine für das arbeitsgerichtliche Verfahren bindende Feststellung der Unschuld. Strafrechtliche Beweisbarkeit und arbeitsrechtliche Beurteilung des dringenden Verdachts sind voneinander zu unterscheiden.

Die Anhörung der Klägerin war nach Ansicht des LAG ausreichend. Sie konnte zu den zeitlich und räumlich konkretisierten Vorgängen, zu ihrem Aufenthaltsort, zur Verwendung und Weitergabe des Tresorcodes sowie zum Verschwinden des Geldes Stellung nehmen. Dass die Anhörung nicht in jeder Hinsicht den Anforderungen einer Betriebsratsanhörung entsprechen muss, bedeutet allerdings nicht, dass eine pauschale Konfrontation mit einem Verdacht genügt. Die Arbeitnehmerin muss erkennen können, welcher Sachverhalt aufgeklärt werden soll.

Eine Abmahnung war nicht erforderlich. Bei dem Verdacht der heimlichen Entwendung eines erheblichen Geldbetrags aus dem Tresor einer Arbeitgeberin handelt es sich um einen schwerwiegenden Eingriff in den Vertrauensbereich. Die Tätigkeit der Klägerin umfasste gerade Kassieren und Kassenabrechnung. Auch eine Weiterbeschäftigung ohne Kassentätigkeit stellte kein ausreichendes milderes Mittel dar, weil Vertrauen nicht nur im Kassenbereich, sondern auch bei Beratung, Verkauf und weiteren Filialaufgaben erforderlich war. Die lange, im Wesentlichen beanstandungsfreie Betriebszugehörigkeit, das Alter und der Familienstand der Klägerin wurden in der Interessenabwägung berücksichtigt, führten aber nicht zu einem Überwiegen ihres Interesses am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses.

Schließlich hielt das LAG die Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB für gewahrt. Die Frist beginnt erst, wenn der Kündigungsberechtigte zuverlässige und möglichst

vollständige Kenntnis von den maßgeblichen Tatsachen hat. Dazu können auch Ermittlungen zu entlastenden Umständen gehören. Die Arbeitgeberin durfte deshalb dem Busvorbringen der Klägerin nachgehen. Nach den Feststellungen des Gerichts erhielt sie am 27.01.2025 Kenntnis vom Ergebnis der Videoauswertung; der Zugang der Kündigung spätestens am 30.01.2025 war damit rechtzeitig. Daraus folgt nicht, dass jede beliebige Ermittlungsmaßnahme den Fristbeginn hinausschiebt. Maßgeblich bleiben die Erforderlichkeit und der konkrete Kenntnisstand im Einzelfall.

Einordnung der Entscheidung und Folgen für die Praxis

Die Entscheidung zeigt präzise den Unterschied zwischen Tat- und Verdachtskündigung. Eine fristlose Kündigung wegen einer erwiesenen Pflichtverletzung setzt den Nachweis der Tat voraus. Bei einer Verdachtskündigung ist dagegen der dringende, auf objektive Tatsachen gestützte Verdacht der eigenständige Kündigungsgrund. Das ist keine Verkürzung auf einen „bloßen Verdacht“. Die Anforderungen sind hoch: Der Verdacht muss eine große Wahrscheinlichkeit begründen, der Arbeitgeber muss naheliegenden alternativen Erklärungen nachgehen und die betroffene Person fair und konkret anhören. Ein mögliches Alternativszenario lässt den dringenden Verdacht nicht automatisch entfallen, wenn die übrigen objektiven Indizien eine hohe Wahrscheinlichkeit für das pflichtwidrige Verhalten begründen. Ob diese Schwelle erreicht ist, bleibt jedoch stets eine Einzelfallentscheidung. Gerade deshalb kommt einer nachvollziehbaren Dokumentation der Daten, Gespräche und Ermittlungsentscheidungen erhebliche Bedeutung zu.

Wer bei schwerwiegenden Verdachtsmomenten fristlos kündigen will, muss die Tat nicht zwingend beweisen. Er muss den dringenden Verdacht aber auf belastbare objektive Tatsachen stützen und den Vorgang zügig, umfassend und fair aufklären. Ebenso entscheidend bleibt die formelle Sorgfalt bei Unterschrift, Vollmacht, Frist und Zugang.

**Sie haben Fragen zum Thema Kündigung, insbesondere Verdachtskündigung?
Schreiben oder sprechen Sie unseren Experten für Arbeitsrecht an!**

Ihr Ansprechpartner: [Dr. Baran Kizil, LL.M.](#)