

17. März 2026

Straftaten im Arbeitsverhältnis

Referentinnen: Dr. Tina Lorenz und Daniela Guhl



Agenda

1. Begrüßung
2. Kurzüberblick: Rechtliche Grundlagen
3. Es ist was passiert...und nun?
4. Beispiel 1: Zerstörungswut in der Werkhalle
5. Beispiel 2: Frustabbau mitten durch die Tür
6. Beispiel 3: Der Stalker
7. Beispiel 4: Arbeitgeber betrügen macht reich
8. Fazit

Kurzüberblick: Rechtliche Grundlagen

AUSSERORDENTLICHE KÜNDIGUNG, § 626 BGB

Ergeben Tatsachen "an sich" einen wichtigen Kündigungsgrund?

Ist deshalb im konkreten Fall die Weiterbeschäftigung für Arbeitgeberseite unzumutbar?

Kündigungsausspruchsfrist: 2 Wochen ab vollständiger Tatsachenerkenntnis (Kündigungsberechtigte)

- **Was ist eine Verdachtskündigung?**

- Arbeitsverhältnis wird wegen eines dringenden Verdachts einer schwerwiegenden Pflichtverletzung beendet, ohne dass die Pflichtverletzung bewiesen ist

- **Zusätzliche Voraussetzungen:**

- dringender Verdacht, der auf objektiven Tatsachen basiert und eine große Wahrscheinlichkeit für das Vorliegen der schwerwiegenden Pflichtverletzung begründet
- Arbeitgeber hat alle zumutbaren Aufklärungsmaßnahmen ausgeschöpft, insbesondere vorherige Anhörung des Arbeitnehmers
- **Achtung!** Frist des § 626 Abs. 2 BGB beginnt zwar erst nach Anhörung zu laufen, aber Anhörung sollte i. d. R. spätestens eine Woche nach Kenntnis vom Vorfall erfolgen!

HILFSWEISE ORDENTLICHE VERHALTENSBEDINGTE KÜNDIGUNG, KSCHG GILT:

Verletzung vertraglicher Haupt- oder Nebenpflichten

Verschulden

Verhältnismäßigkeit, "ultima ratio" (insbesondere: vorherige Abmahnung)

Umfassende Interessenabwägung

- **Kündigung ist ohne vorherige korrekte Beteiligung der Arbeitnehmervertretung unwirksam!**
 - **Anhørungsfrist bei außerordentlicher Kündigung:**
 - drei Tage (§ 102 Abs. 2 S. 3 BetrVG/§ 31 MAVO/§ 73 Abs. 6 SächsPersVG)
Achtung: Tag der Übergabe der Unterlagen zählt nicht mit, Frist beginnt am Folgetag!
 - bzw. zwei Wochen (§ 45 MVG.EKD), verkürzbar auf 3 Arbeitstage
 - **Anhørungsfrist bei hilfsweise ordentlicher verhaltensbedingter Kündigung:**
 - eine Woche (§ 102 Abs. 2 S. 1 BetrVG/§ 30 MAVO)
 - bzw. 10 Arbeitstage (§ 79 Abs. 2 SächsPersVG)
 - bzw. zwei Wochen (§ 38 Abs. 2 MVG.EKD)
 - **Praxistipp:** Ggf. 2 getrennte Kündigungsschreiben ausreichen, wenn sonst 2-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB nicht gewahrt werden könnte!

Es ist was passiert...und nun?

DENKBARE MAßNAHMEN...



...in Bezug auf den Täter

- Erstgespräch und sofortige bezahlte Freistellung
- Hausverbot, IT-Zugriff beschränken/unterbinden
- Gefährderansprache durch die Polizei anregen?
- Strafanzeige stellen?



...in Bezug auf Opfer und Kollegenkreis

- Aussagen protokollieren
- Verständnis zeigen, Zuhören und Unterstützung anbieten
- Um Mitwirkung bei Sachverhaltsaufklärung bitten
- Opfer über Möglichkeit eines zivilrechtlichen Näherungsverbotes nach Gewaltschutzgesetz informieren



...zur Beweissicherung

- Fotos machen
- Unterlagen/Dateien sichern
- Mögliche Zeugen befragen und Aussagen protokollieren
- Polizei zur Beweissicherung einschalten?

DER WEG BIS ZUR KÜNDIGUNG



Mitarbeiter freistellen,
ggf. Hausverbot

Sachverhalt
dokumentieren,
Beweise sichern, ggf.
weitere Fälle
recherchieren, Zeugen
befragen, Aussagen
protokollieren

Personalgespräch
(Arbeitnehmervertretung
einbinden):
Mitarbeiter anhören,
Aufhebungsvertrag
anbieten

Arbeitnehmervertretung
korrekt beteiligen

Kündigung ausreichen,
Zugang sichern

Beispiel 1: Zerstörungswut in der Werkhalle

Sachverhalt:

- Geschäftsführerin kritisiert einen als Monteur beschäftigten Mitarbeiter im Personalgespräch wegen mangelhafter Leistung, Gespräch endet friedlich
- Am Folgetag nimmt Mitarbeiter 6:00 Uhr Arbeit auf, 6:15 Uhr beginnt er anlasslos mit mutwilliger Zerstörung des Firmeneigentums, Schaden ca. EUR 20.000,-:
 - Umwerfen des gerade verdrahteten, großen und 300 kg schweren Schaltschranks, der final neben dem Werk Tisch des Kollegen landete (nur durch Glück niemand verletzt)
 - Mutwilliges Umtreten des Werkzeugwagens, Werkzeuge wurden zerstört
 - Umwerfen des Kleinteileregals, Schüttgut musste aufgekehrt und entsorgt werden
 - Zerstörung eines Tablets zur Auftragszeiterfassung
- Mitarbeiter stürmte aus der Werkhalle, musste polizeilich gesucht werden, Strafanzeige gestellt

STRAFTATEN IM ARBEITSVERHÄLTNIS: BEISPIEL 1



Was ist zu beachten?

- Bezahlte Freistellung/Hausverbot wichtig: Angst vor weiterem Gewaltausbruch
- Kollegium beruhigen, Schock auffangen
- Schadensdokumentation, Protokollierung der Zeugenaussagen für Gerichtsverfahren (Kündigung und Schadensersatz)
- Schadensersatzforderung beim Mitarbeiter/dessen Rechtsanwalt geltend machen
- **Praxistipps für Aufhebungsvertrags- bzw. Vergleichsangebot:**
 - Bitte keine „betriebsbedingte“ Beendigung vereinbaren – u. U. Mitwirkung des Arbeitgebers am Sozialversicherungsbetrug des Mitarbeiters, wenn Stelle nicht entfällt
 - Regelung zu Schadensersatz, z. B. Schuldanerkenntnis mit Ratenzahlungsvereinbarung
 - Vorsicht mit Abgeltungsklauseln

Beispiel 2: Frustrationsabbau mitten durch die Tür

STRAFTATEN IM ARBEITSVERHÄLTNIS: BEISPIEL 2

Sachverhalt:

- Als morgens das Schloss der Außentür zum Lager klemmte, trat der Mitarbeiter aus Frust dagegen
- Schaden: mehrere Tausend Euro (Austausch der Tür erforderlich)
- Kein sonstiger Anlass
- Mitarbeiter ist sonst eher ruhig und besonnen, Betriebsrat, seit ca. 20 Jahren im Unternehmen, hatte eine Abmahnung (ca. 5 Jahre zurückliegend und nicht einschlägig)



Was ist zu beachten?

- Erstgespräch mit Mitarbeiter (er gab den Sachverhalt zu und zeigte keine weitere Aggression)
 - Keine Schutzmaßnahmen nötig
- Schadensdokumentation, Protokollierung der Zeugenaussagen und Selbsteinlassung für etwaiges Gerichtsverfahren (Abmahnung und Schadensersatz)
- Kündigung darf nicht zur Strafe erfolgen
 - hier keine Wiederholungsgefahr erkennbar (kein Choleriker, Verhalten war völlig untypisch)
 - Abmahnung ausreichend (hat auch in Vergangenheit gewirkt)
- Schadensersatz geltend machen, ggf. zunächst dem Grunde nach und mit geschätzter Schadenshöhe

Beispiel 3: Der Stalker

Sachverhalt:

- Ein Mitarbeiter hat seine Kollegin über Monate hinweg unerwünscht und in massivem Umfang privat kontaktiert, vorwiegend außerhalb der Arbeitszeit / des Betriebs (z.T. > 10 Nachrichten pro Tag, mit teils anzüglichen Inhalt; „zufällige“ Begegnungen beim Einkaufen; Beobachtung zu Hause).
- Die Vorfälle liegen in der Vergangenheit.
- Er hatte zuvor mind. einer weiteren Kollegin nachgestellt. Aktuelle Fälle sind nicht bekannt.
- Beide Betroffenen gehen ihm privat und im Betrieb weiterhin aus dem Weg

Was ist zu beachten?

- Außerdienstliches Verhalten kann Kündigung rechtfertigen (hier: Störung des Betriebsfriedens)
- **Aber:** Darlegungs- und Beweislast
 - Kolleginnen müssten u.U. als Zeuginnen aussagen, Anonymität nicht zu gewährleisten.
- Arbeitgeberfürsorgepflicht: keine akute Gefahr für Kolleginnen, Respektieren ihrer Wünsche (Privatsphäre, Sicherheit außerhalb des Betriebs), aber Wiederholungsfahr
- **Praxistipps:**
 - Betroffene unterstützen, über ihre Möglichkeiten (z.B. Strafanzeige, zivilrechtliches Näherungsverbot) aufklären und mit ihnen klären, inwieweit ihre Angaben verwendet werden können
 - Aufhebungsvertrag anstreben, aber parallel auf Kündigung vorbereiten

Beispiel 4: Arbeitgeber betrügen macht reich

Sachverhalt:

- Als Systemadministrator beschäftigter Mitarbeiter bestellt über mehrere Jahre hinweg Gegenstände (Werkzeug, Akkusauger, Laptop, teurer Fernseher, Handys, Bekleidung, etc.) für Privatgebrauch auf Rechnung des Arbeitgebers, Arbeitgeber zahlte
- Fälschte Rechnungen und umging das 4-Augen-Prinzip
- Fiel irgendwann bei teurer Bestellung auf, weil über Bestellnummer nachvollzogen werden konnte, dass keine Technik für den Arbeitgeber, sondern in Wahrheit ein Fernseher bestellt und geliefert worden war
- Erste Recherche ergab Schaden von mindestens EUR 30.000,-
- Mitarbeiter zeigte Reue, bot rasche Schadenswiedergutmachung bei Verzicht des Arbeitgebers auf Strafanzeige an

Was ist zu beachten?

- Bezahlte Freistellung/Hausverbot/Unterbinden des weiteren IT-Zugriffs wichtig: kein Vernichten von Beweisen zulassen
- Beweissicherung für Gerichtsverfahren, Recherche nach möglichen weiteren Fällen
- Vor Kündigung: Detaillierte Anhörung des Mitarbeiters nötig
- Schadensersatzforderung beim Mitarbeiter/dessen Rechtsanwalt geltend machen
- **Praxistipps für Aufhebungsvertrags- bzw. Vergleichsangebot:**
 - Bitte keine „betriebsbedingte“ Beendigung vereinbaren
 - Regelung zu Schadensersatz, z. B. konstitutives Schuldanerkenntnis mit Ratenzahlungsvereinbarung
 - Vorsicht mit Abgeltungs- und Erledigungsklauseln

Strafanzeige: Muss ich das?

- Organe der Gesellschaft sind verpflichtet, Schaden von dieser abwenden
- Bestrafung des Täters ist nicht deren Aufgabe
- Strafverfahren kann auch negative Auswirkungen auf die Gesellschaft haben (schlechte Presse, man gibt das Verfahren komplett aus der Hand und Staatsanwaltschaft ermittelt, diese kann auch wichtige Unterlagen beschlagnahmen/Betrieb durchsuchen etc., und dadurch Betriebsablauf stören)
- D.h. sorgfältige Abwägung, bevor Entscheidung über Strafanzeige ja/nein getroffen wird
- Wenn sich Mitarbeiter sehr kooperativ zeigt, an der Aufklärung mitwirkt und Schaden ersetzt, so weit es ihm möglich ist, ist ein Verzicht auf Strafanzeige denkbar
- Es kann aber sein, dass Behörde anderweitig von den Straftaten erfährt und trotzdem ermittelt - kann man nicht 100 % ausschließen, wenn kein Antragsdelikt vorliegt

Fazit

STRAFTATEN IM ARBEITSVERHÄLTNIS

Fazit:

1. Ruhe bewahren, bei Bedarf Belegschaft unterstützen
2. Dokumentieren (in jedem Stadium)
3. Bezahlte Freistellung bis Klärung, Zugänge sperren!
4. Nach Anfangsverdacht zügig ermitteln
5. abschließend MA zu allen Verdachtsmomenten anhören
6. Arbeitnehmervertretungen einbeziehen
7. Entscheidungen (Kündigung/Abmahnung/Aufhebungsvertrag, Strafanzeige) erst nach Abschluss der Ermittlungen treffen

SIE WOLLEN MEHR?



<https://academy.evergabe.de/podcast/>

Mehr Informationen zum Thema „Straftaten im Arbeitsverhältnis“ finden Sie in unseren **kostenfreien Podcast** in Kooperation mit der **evergabe.de – Academy**.

- NEWSLETTERANMELDUNG UND LINKEDIN



Registrierung zum Erhalt von Newslettern und Einladungen zu unseren Veranstaltungen

einwilligung.battke-gruenberg.de



Bleiben Sie up-to-date und folgen Sie uns auf LinkedIn

linkedin.com/company/battke-gruenberg