



Arbeitnehmer unter Verdacht

Was tun beim Vorwurf einer Straftat?

Bei Verfehlungen im betrieblichen Alltag versuchen Arbeitgeber häufig, sich von missliebigen Arbeitnehmern unter Androhung von strafrechtlichen Konsequenzen zu lösen: „Unterschreiben Sie den Aufhebungsvertrag, sonst ist eine Strafanzeige unausweichlich“. Dr. Magnus Bergmann zeigt auf, in welchen Bereichen strafrechtliche Risiken lauern und wie die Praxis der Strafverfolgung bei Straftaten im Betrieb aussieht.

Im betrieblichen Alltag kann es zu den verschiedensten strafbaren Handlungen durch Arbeitnehmer kommen:

- > Diebstahl: Ein Sachbearbeiter nimmt aus dem leeren Büro des Vorgesetzten einen Firmenkugelschreiber mit nach Hause, um ihn dort privat zu nutzen.
- > Unterschlagung: Eine Prokuristin löst einen an den Arbeitgeber gerichteten Scheck ein und behält das Geld.
- > Betrug: Ein Außendienstmitarbeiter rechnet über den Arbeitgeber Spesen ab, die gar nicht entstanden sind.

> Körperverletzung: Ein Arbeitnehmer verprügelt einen Kollegen am Arbeitsplatz.

> Sachbeschädigung: Aus Wut auf den Arbeitgeber gibt ein Verkäufer dem Glastreten einen Tritt; die Scheibe bekommt einen Sprung.

Mögliche Reaktionen des Arbeitgebers

Wenn der Arbeitgeber Kenntnis von einer Straftat erlangt oder diesbezüglich einen Verdacht hegt, wird er überlegen, wie er gegenüber dem „Täter“ reagiert. Abhängig vom Einzelfall kommt für ihn eine Abmahnung, die Erstattung einer Strafanzeige oder sogar eine fristlose Kündigung in Betracht.

Je nachdem, wie schwer die Verfehlung ist und wie gut der Arbeitgeber bislang mit dem Arbeitnehmer ausgekommen ist, wird der Kündigungsentschluss des Arbeitgebers umso ausgeprägter sein. Vielleicht denkt sich der Arbeitge-

ber sogar, die „passende Situation“ zur Lösung des Beschäftigungsverhältnisses nutzen zu können, weil der Arbeitnehmer ansonsten gar nicht oder nur schwer kündbar wäre.

Arbeitsrecht und Strafrecht

Bei all dem ist wichtig zu wissen, dass das Arbeitsrecht mit dem Strafrecht vom Grundsatz her nichts zu tun hat. Das Arbeitsrecht ist das Schutzrecht der Arbeitnehmer. Hier geht es hauptsächlich um die Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Das Strafrecht verfolgt andere Zwecke: Hier geht es um das Wohl der Allgemeinheit (z.B. Schutz von Rechtsgütern, Verhinderung künftiger Straftaten). Der Arbeitsrichter ist nicht an Feststellungen des Strafrichters gebunden.

Selbst wenn feststeht, dass ein Arbeitnehmer eine Straftat begangen hat, heißt dies nicht automatisch, dass eine Kündigung gerechtfertigt ist. Wenn bei-



Dr. jur. Magnus Bergmann
ist Fachanwalt
für Arbeitsrecht in Greven
www.anwalt-bergmann.com

spielsweise ein Arbeitnehmer aus dem Büro einen Kugelschreiber mit nach Hause nimmt, um ihn privat zu nutzen, kann er sich wegen Diebstahl (vgl. § 242 Strafgesetzbuch) strafbar gemacht haben. Dieser Umstand rechtfertigt jedoch arbeitsrechtlich nicht automatisch den Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung. Bei dieser müsste beispielsweise berücksichtigt werden, ob eine vorherige einschlägige Abmahnung erforderlich ist oder ob die Mitnahme von Kugelschreibern bislang geduldet wurde.

Darüber hinaus ist zu beachten, dass der Arbeitgeber bei Ausspruch einer Tat- und Verdachtskündigung (zum Begriff vgl. den Beitrag „Wenn die Begehung einer Straftat im Raume steht. Tat- und Verdachtskündigung in der betrieblichen Praxis“, dbr 6/2006, Seite 16) darlegungs- und beweispflichtig ist: Er muss beweisen, dass der Arbeitnehmer die Handlung tatsächlich begangen hat. Dies ist gerade für einen Arbeitnehmer, der unberechtigt in Verdacht gerät, wichtig zu wissen. Denn manche Versuche des Arbeitgebers, Beweise zu sammeln, kommen nur unter Missachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zustande. Dies kann zu einem Verwerbungsverbot des „Beweises“ führen (z.B. bei Verstoß gegen § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG).

Wenn der Arbeitgeber nur einen Verdacht hegt, der Arbeitnehmer habe eine Straftat begangen, wird er den Ausspruch einer Verdachtskündigung erwägen. Für diese sind ebenfalls strenge Voraussetzungen zu beachten (vgl. den Beitrag „Wenn die Begehung einer Straftat im Raume steht. Tat- und Verdachtskündigung in der betrieblichen Praxis“, dbr 6/2006, Seite 16).

Vorsicht vor Aufhebungsvertrag

In Kenntnis dieser Risiken versuchen Arbeitgeber häufig, den Arbeitnehmer zur Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrags zu bewegen. Diese Überlegung ist aus Sicht des Arbeitgebers naheliegend: Mit Unterzeichnung des Aufhebungsvertrags sind die Risiken eines Kündigungs-schutzprozesses ausgeräumt.

Folgender Ablauf ist hierbei typisch: Der betreffende Arbeitnehmer wird zum

Gespräch gebeten und sieht sich mehreren Personen gegenüber. Sodann wird er mit dem angeblich strafrechtlich relevanten Verhalten konfrontiert. Oftmals wird dann angeboten, die Angelegenheit ohne viel Aufsehen „regeln“ zu können: Der Arbeitnehmer möge doch bedenken, was auf dem Spiel steht, wenn die Wahrheit ans Licht kommt. Er habe vor seinen Kollegen, seiner Familie und seinen Freunden einen Ruf zu verlieren. Schließlich sei das Verhalten doch strafbar, so dass sich die Geschäftsleitung durchaus auch mit dem Gedanken beschäftige, sich an die Strafverfolgungsbehörden zu wenden. In diesem Fall wäre nicht nur der gute Ruf ruiniert, sondern eine Verurteilung zur Geldstrafe oder gar Haftstrafe müsste auch noch hingenommen werden.



Schlecht beraten ist, wer sich vorschnell auf Einschüchterungsversuche des Arbeitgebers einlässt.

Letztlich stehe bei einem solchen Vorgehen auch seine berufliche Zukunft auf dem Spiel.

Nach dieser Einschüchterung wird dem Arbeitnehmer der Aufhebungsvertrag als geringeres Übel präsentiert. In diesem könnten, so der Arbeitgeber, diverse Aspekte geregelt werden, auf die der Arbeitnehmer bei einem Kündigungsschutzprozess keinen Anspruch habe (z.B. Trennung wegen betrieblicher Gründe, ordentliches Zeugnis, Verzicht auf Erstattung einer Anzeige). Häufig lässt sich der Arbeitnehmer trotz seines guten Gewissens davon beeindrucken und unterschreibt den Aufhebungsvertrag. Er ist in Sorge, dass er es andernfalls mit Polizei sowie Staatsanwaltschaft zu tun bekommt.

Mit dieser Unterschrift ist der Arbeitnehmer in der Regel nicht gut beraten: Statt vorschnell zu handeln, sollte er lie-

ber einen klaren Kopf bewahren und sich juristischen Rat einholen.

Ermittlungsverfahren

Die Staatsanwaltschaft ist, grundsätzlich verpflichtet, wegen aller verfolgbaren Straftaten einzuschreiten, sofern „zureichende tatsächliche Anhaltspunkte“ vorliegen (vgl. § 152; StPO Strafprozessordnung). Mit Hilfe der Polizei ermittelt sie hierzu nicht nur die belastenden, sondern auch die zur Entlastung dienenden Umstände. Wenn die Ermittlungen abgeschlossen sind, macht sich die Staatsanwaltschaft ein Bild über den angezeigten Sachverhalt, wie er sich zum Schluss darstellt. Könnte dem Arbeitnehmer ein strafbares Verhalten überhaupt nachgewiesen werden? Hat der Arbeitnehmer Rechtfertigungsgründe (z.B. Notwehr) oder kann er sich entschuldigen?

Das Verfahren wird eingestellt, wenn die Staatsanwaltschaft zu dem Ergebnis kommt, dass keine Straftat vorliegt, diese nicht nachweisbar ist oder prozessuale Hindernisse vorliegen (vgl. § 170 StPO). Eine Einstellung kommt auch in Betracht, wenn die Schuld des Täters als gering erscheint und das öffentliche Interesse eine Strafverfolgung nicht gebietet (vgl. § 153 StPO), oder wenn das bestehende öffentliche Interesse an der Strafverfolgung durch die Erfüllung einer Auflage ausgeglichen werden kann (vgl. § 153a StPO).

Nur in den übrigen Fällen fertigt die Staatsanwaltschaft eine Anklageschrift und leitet diese an das Gericht weiter.

Ausblick

Die obigen Ausführungen verdeutlichen, dass die Drohung des Arbeitgebers, die Polizei einzuschalten, differenziert betrachtet werden muss. Sind die vorgeworfenen Handlungen überhaupt strafbar? Wären sie überhaupt beweisbar? All das sind Fragen, die nicht vorschnell bejaht werden dürfen. Es empfiehlt sich daher zwingend die Rücksprache mit dem Betriebsrat sowie mit einem Rechtsanwalt. Schlecht beraten ist hingegen, wer sich vorschnell auf Einschüchterungsversuche des Arbeitgebers einlässt. ■

Fotos: 123RF/Balcerzak