



In dieser Ausgabe:

- 1. Kündigung wegen eines verdächtig detailgetreuen Gesprächsprotokolls**
- 2. Fälligkeit einer im Vergleich vereinbarten Abfindung**
- 3. Food Safety Day am 03.12.2026**

1. Kündigung wegen eines verdächtig detailgetreuen Gesprächsprotokolls

Nachdem ein einstündiges Mitarbeitergespräch geführt wurde, übermittelte der Arbeitnehmer noch am selben Abend ein besonders ausführliches Gedächtnisprotokoll an die Arbeitgeberin. Diese nahm dieses verdächtig detaillierte Protokoll zum Anlass, den Mitarbeiter zunächst zum Verdacht einer verdeckten Tonaufnahme anzuhören und im Nachgang fristlos wegen ebendieses Verdachtes zu kündigen. Das LAG Baden-Württemberg hatte über die Wirksamkeit dieser Kündigung zu entscheiden (Urteil vom 03.06.2026 – 21 Sa 63/25).

Tatsächlich bestätigte das LAG den dringenden Verdacht des mit einer heimlichen Aufzeichnung eines vertraulichen Gespräches verbundenen Vertrauensbruches und erklärte die Kündigung für wirksam. Ein Zusammenspiel mehrerer Faktoren und Indizien hat das Gericht ebenfalls vom dringenden Verdacht überzeugt und damit die Kündigung ermöglicht.

Im Einzelnen haben folgende Aspekte den ausschlaggebenden Punkt ergeben: Der Mitarbeiter übermittelte im Nachgang an ein Personalgespräch ein achtseitiges Gedächtnisprotokoll mit 120 Wortbeiträgen vor, welches unter anderem umgangssprachliche Äußerungen und Auffälligkeiten in der Satzgestaltung aufwies. Die Tatsache, dass der Kläger sein Mobiltelefon bei dem Personalgespräch offen auf dem Tisch platziert hatte, ist den Teilnehmern zwar im Moment des Gespräches nicht als bedenklich aufgefallen, im Nachhinein hat dieser Umstand jedoch den erheblichen Verdacht einer Aufzeichnung verfestigt. Auch nachdem der Mitarbeiter auf diesen konkreten Verdacht angesprochen wurde, konnte dieser keine nachvollziehbare Erklärung liefern, die erklären würde, wie er das Gespräch bis ins kleinste Detail wiedergeben konnte. Das Gericht hielt zudem fest, dass der Kläger „in keiner Weise erkennen [ließ], dass er über eine so bemerkenswerte Gedächtnisleistung verfüge“.

Eine Verdachtskündigung kommt immer dann in Betracht, wenn ein auf Tatsachen begründeter dringender Verdacht einer schweren Pflichtverletzung im Raum steht, der Arbeitgeber den Sachverhalt so weit wie möglich aufgeklärt hat und der Verdacht auch nicht mit einer Anhörung des Betroffenen entkräftet wurde. Da eine heimliche Aufzeichnung sogar eine Straftat nach § 201 StGB darstellt, ist der naheliegende Verdacht dieser Straftat so erheblich gewesen, dass der Ausspruch einer Verdachtskündigung berechtigt gewertet wurde.

2. Fälligkeit einer im Vergleich vereinbarten Abfindung

In einem Kündigungsrechtsstreit haben sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf eine vergleichsweise Beendigung des Rechtsstreits und des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung geeinigt. Eine Fälligkeitsregelung enthielt der Vergleich nicht, sodass die Klägerin sofort nach Erhalt der vollstreckbaren Ausfertigung eine Zahlungsaufforderung und Vollstreckungsandrohung durch ihren Anwalt übermitteln ließ.

Die Arbeitgeberin verwies darauf, dass die Zahlung mit dem nächsten regulären Gehaltsdurchlauf geleistet werde. Dies entspreche einer allgemein üblichen und anerkannten Vorgehensweise, sodass der Arbeitnehmer diese Zeit abwarten müsse. Die Arbeitnehmerin wollte nicht auf ihr Geld warten und leitete daher die Vollstreckung ein. Das LAG Niedersachsen hat mit Beschluss vom 07.07.2026 – 5 Ta 165/26 bestätigt, dass die Arbeitgeberseite die Kosten dieser Vollstreckung zu tragen hat. Eine Abfindung aus einem Vergleich ist sofort fällig und vollstreckbar; ein Verweis auf den nächsten Abrechnungslauf ist (auch wenn dies als üblich angesehen werden könnte) ohne eine entsprechende Regelung unzulässig.

Sobald ein Vergleich keine Fälligkeitsregelung enthält, ist die Leistung sofort oder zumindest zeitnah zu leisten und kann nicht an einen üblichen Betriebsablauf geknüpft werden. Das LAG hat dabei festgehalten, dass allenfalls eine angemessene Frist zu gewähren ist, welche das LAG bei 14 Tagen für erreicht halte.

Praxishinweis:

Die Entscheidung verdeutlicht, dass eine Fälligkeitsregelung von erheblicher Bedeutung ist. Wenn eine Zahlung tatsächlich nicht unmittelbar geleistet werden kann, muss daher eine Fälligkeitsregelung ergänzt werden, um keine vermeidbaren Vollstreckungskosten tragen zu müssen. Sobald dieser Fälligkeitstermin vereinbart wurde, sollte die Zahlung jedoch rechtzeitig erfolgen.

Ohne eine Fälligkeitsregelung ist der Vergleich sofort – spätestens binnen zwei Wochen – zu erfüllen.

3. Food Safety Day am 03.12.2026

Wir möchten Sie darauf hinweisen, dass am 03.12.2026 der 3. Food Safety Day durch die ZOMARO Food Advice GmbH in Osterfeld in Sachsen-Anhalt veranstaltet wird. Es handelt sich um ein Fach- und Netzwerkevent zu den Themen Lebensmittelsicherheit, Qualität und zur Führung in der Lebensmittel-, Getränke- und Futtermittelbranche.

Die Veranstaltung dauert von 09:00 - 18:00 Uhr und thematisiert unter anderem relevante Änderungen und Einführungen geltender Verordnungen und Vorgaben.

Bei Interesse können Sie alle weiteren Informationen zur Veranstaltung dem Flyer entnehmen, welcher als Anlage zu diesem Newsletter auf der Homepage abrufbar ist.