

Kündigung Teil 8: Verdachtskündigung aufgrund einer strafbaren Handlung

Der Verdacht eines Arbeitgebers, der Arbeitnehmer habe eine strafbare Handlung begangen, kann Anlass für eine fristlose Kündigung sein. Da bei einer Verdachtskündigung ein strafbarer Sachverhalt meist noch nicht geklärt ist, stellt das Bundesarbeitsgericht sehr enge Voraussetzungen an eine solche Kündigung. Der Verdacht muss sich auf eine Straftat beziehen, die grundsätzlich geeignet wäre, eine fristlose Kündigung aus wichtigem Grund (§ 626 BGB) zu rechtfertigen. Erforderlich sind auf objektive Tatsachen begründete starke Verdachtsmomente, die das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zerstören. Der Verdacht muss sich aus Umständen ergeben, die so beschaffen sind, dass sie einen verständigen und gerecht abwägenden Arbeitgeber zum Ausspruch der Kündigung veranlassen können. Der Arbeitgeber muss alle ihm zumutbaren Anstrengungen unternommen haben, um die Aufklärung des Sachverhaltes zu ermöglichen und dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu einer Stellungnahme gegeben haben. Eine ohne vorherige Anhörung ausgesprochene Kündigung ist schon aus formalen Gründen unwirksam. Im Rahmen der stets erforderlichen Interessenabwägung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist das Gewicht des Verdachtes, die Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter und bisheriges dienstliches Verhalten sowie die Stellung des Arbeitnehmers für den Betrieb zu berücksichtigen. Sollte in dem Betrieb ein Betriebsrat vorhanden sein, so ist für eine wirksame fristlose Kündigung dieser vorher anzuhören. Die fristlose Kündigung muss schriftlich erfolgen. Die fristlose Kündigung muss innerhalb von zwei Wochen nach der Kenntnis des wichtigen Grundes erfolgen. Bei Verdachtskündigungen beginnt die Frist zu laufen, wenn der Arbeitgeber nach Abschluss seiner Ermittlungen einen Kenntnisstand hat, den er für ausreichend hält, um eine fristlose Kündigung auszusprechen. Wird die Kündigung nicht innerhalb von drei Wochen ab Zugang durch eine Klage beim Arbeitsgericht angegriffen, gilt sie als wirksam. Wird einem Arbeitnehmer wegen des Verdachts einer strafbaren Handlung gekündigt (Verdachtskündigung) und stellt sich nach Abschluss des zu seinem Nachteil ausgegangenen Kündigungsschutzprozesses seine Unschuld heraus, bzw. werden nachträglich Umstände bekannt, die den der Kündigung zugrundeliegenden Verdacht beseitigen, erkennt die Rechtsprechung einen Wiedereinstellungsanspruch an. Als Wiedereinstellungsanspruch bezeichnet man den Anspruch eines Arbeitnehmers auf den Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages zu den Bedingungen des zuvor gekündigten Arbeitsvertrages.

Weitere Informationen zu diesem Thema (Verdachtskündigung) und anderen arbeitsrechtlichen Fragestellungen, z.B. Kosten eines Arbeitsgerichtsverfahrens, erteilt Ihnen gerne der Autor des Textbeitrages.

**Textbeitrag: Rechtsanwalt und Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Frank Preidel, Gehrden, Tel: 05108/91357-10
E-mail: ra-preidel@t-online.de**